



**Union Nationale de l'Aide, des Soins
et des Services aux Domiciles.**

**Convention collective des organismes d'aide ou de
maintien à domicile du 11 mai 1983**

Document annoté par UNA.

(Convention agréée par arrêté du 18 mai 1983 publié au Journal Officiel du 10 juin 1983)

Sommaire

Sommaire	2
Préface	7
Parties signataires à la convention collective	8
Titre I - Champ d'application	9
01. CHAMP D'APPLICATION.....	9
01.01 Champ d'application.....	9
01.02 Durée, Révision, Dénonciation.....	9
01.03 Date d'application.....	9
01.04 Avantages acquis	9
01.05 Définition de la profession.....	10
Titre II - Liberté d'opinion et droit d'expression des salariés	11
02. LIBERTE D'OPINION ET DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS	11
02.01 Liberté d'opinion	11
02.02 Droit d'expression des salariés	11
02.02.01 Dans les associations occupant au moins 200 salariés, le droit d'expression directe et collective des travailleurs, prévu à l'article L. 461-1 du Code du Travail, s'exerce dans les conditions suivantes :	11
02.02.02 La liberté d'expression est garantie conformément au deuxième alinéa de l'article L. 461-1 du Code du Travail.	11
02.02.03 Les modalités d'organisation du droit d'expression seront négociées dans l'association.	11
Titre III - Droit syndical	12
03 DROIT SYNDICAL.....	12
03.01 Droit syndical.....	12
03.01.01 Activités syndicales	12
03.01.02 Les délégués syndicaux	13

03.01.03 Litiges	13
03.01.04 Absences pour raisons syndicales.....	14
03.01.05 Exercice d'un mandat syndical	14
 Titre IV - Délégués du personnel et Comité d'entreprise.....	 15
 04 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE	 15
04.01 Délégués du personnel.....	15
04.01.01 Election des délégués du personnel.....	15
04.01.02 Crédit d'heures des délégués du personnel.....	15
04.01.03 Utilisation du crédit d'heures	15
04.01.04 Réunion mensuelle	15
04.01.05 Assistance des délégués du personnel	16
04.01.06 Rôle des délégués du personnel.....	16
04.01.07 Réclamations présentées par les délégués du personnel.....	16
04.02 Comité d'entreprise	16
04.02.01 Constitution.....	16
04.02.02 Rôle et attributions	17
04.02.03 Subvention de fonctionnement	18
04.02.04 Carence de comité d'entreprise	18
 Titre V - Contrat de travail	 19
 05 CONTRAT DE TRAVAIL.....	 19
05.01 Principe général	19
05.02 Embauche – Période d'essai	19
05.03 Priorités d'embauche ou de réembauche	19
05.04 Contenu du contrat de travail.....	20
05.05 Absences	21
05.06 Modifications du contrat de travail.....	21
05.07 Chômage partiel.....	21
05.08 Conditions de résiliation ou de rupture du contrat de travail.....	21
05.09 Indemnités de licenciement	23
05.10 Maladie et licenciement	23
05.11 Départ en retraite	24
05.11.01 Indemnités de départ a la retraite.....	24
05.11.02 Départ en préretraite	25
05.11.03 Préretraite progressive	25
 Titre VI - Formation	 26

Titre VII - Durée et conditions de travail	27
07 DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	27
07.01 Répartition de la durée du travail sur six jours	27
07.01.01 Dispositions spécifiques aux personnels soignants concernant les heures supplémentaires	27
07.02 Durée quotidienne du travail	28
07.02.01 Rémunération des temps de trajet.....	29
07.02.02 Amplitude et durée du travail des personnels soignants.....	30
07.03 Nombre d'interventions quotidiennes.....	30
07.04 Temps partiel	30
07.05 Femmes enceintes	31
07.06 Modalités de remboursement des frais de déplacements.....	32
Titre VIII - Classification des emplois	34
08.05 Ancienneté	34
Titre IX - Rémunération	35
Titre X - Congés	36
10 CONGÉS	36
10.01 Congés payés annuels	36
10.01.01 Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.....	38
10.01.02 Congés d'ancienneté	39
10.02 Congés de courte durée.....	40
10.03 Congés rémunérés pour enfants malades.....	43
10.04 Congé parental	44
10.05 Congé sans solde.....	44
10.06 Congés pour obligations militaires	45
10.07 Congés d'éducation ouvrière	46
Titre XI - Commission de conciliation	47
11 COMMISSION DE CONCILIATION.....	47
11.01 Composition.....	47
11.02 Attributions	47
11.03 Assistance technique.....	47
11.04 Réunions	47

11.05 Présidence	48
11.06 Délibérations.....	48
Règlement intérieur de la commission de conciliation.....	48
 Titre XII - Régime de prévoyance	 50
12. RÉGIME DE PRÉVOYANCE.....	50
12.01 Garantie maintien de salaire	50
12.02 Garantie incapacité	51
12.03 Garantie invalidité	51
12.04 Garantie décès.....	52
12.05 Garantie rente éducation	53
12.06 Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail.....	53
12.07 Cotisation et répartition des cotisations.....	54
12.08 Gestion du régime.....	55
12.09 Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation.....	56
12.10 Comité de gestion	56
 Avenant n° 3/90 du 12 décembre 1990 - Mise en place et composition d'une commission paritaire de gestion et de contrôle.....	 57
Avenant n° 4/90 du 19 décembre 1990 – Date d'application des garanties Incapacité – Invalidité	58
Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile	59
Avenant N°1/91 à la Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile	63
Avenant N°2/91 à la Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile	65
Avenant N°3/96 à la Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile	68
Avenant N° 4/2000 à la Convention de Gestion du Régime de Prévoyance des Personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à Domicile	70
Avenant N° 5/2005 à la Convention de Gestion du Régime de prévoyance des Personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à Domicile	76
 LES ACCORDS COLLECTIFS DE LA BRANCHE DE L' AIDE A DOMICILE.....	 82
 Accord collectif de la branche de l'aide à domicile sur un statut des salariés à temps partiel signé le 19 avril 1993	 83
 Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif au travail des dimanches, des jours et aux astreintes signé le 8 février 1994.....	 89

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la reconnaissance du BEP sanitaire et social mention complémentaire aide à domicile signé le 31 octobre 1997	91
Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la cotisation formation signé le 31 octobre 1997	92
Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997	93
Accord de la branche aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail signé le 6 juillet 2000	104
Accord collectif du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations	165
Accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation signé le 16 décembre 2004	235
Accord de la branche de l'aide à domicile relatif au champ d'application des accords de branche signé le 7 septembre 2005	269
Accord de la branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés signé le 30 mars 2006	273
COMMISSIONS.....	293
Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de conciliation signé le 31 octobre 1997	294
Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de suivi des accords signé le 31 octobre 1997	297
Commission paritaire de négociations - conclu le 15 septembre 1993	299
Accord collectif professionnel de la branche aide à domicile relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation signé le 26 décembre 1996	300
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation	302

Préface

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile sont en cours de négociation d'une convention collective de branche. Depuis plusieurs années, des accords de branche ont été agréés et étendus, modifiant le texte initial de la convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983.

En outre, de nouvelles dispositions légales ou réglementaires ont de fait modifié certaines dispositions conventionnelles.

Dans l'attente de la convention collective de la branche, nous vous proposons le texte de la convention collective du 11 mai 1983 annoté par les soins du service juridique de UNA.

Ce document est donc à utiliser comme un document de travail, composé du texte initial de la convention collective, des accords de branche et leurs avenants, des arrêtés d'extension ainsi que des avis émis par la commission de conciliation et d'interprétation.

Parties signataires à la convention collective

La convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983 a été conclue entre :

La Fédération Nationale des Associations d'Aides Familiales Populaires

Confédération Syndicale des Familles (FNAAFP/CSF)

53, rue Riquet - 75019 Paris.

La Fédération Nationale des Associations d'aide à Domicile en Activités Regroupées (FNADAR)

68, rue d'Hauteville - 75010 Paris

Union Nationale des Associations d'Aide et de soins et Services à Domicile (UNASSAD)

108/110, rue Saint-Maur - 75011 Paris

La Fédération Nationale des Associations pour l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile (FNAAMFD)

80, rue de la Roquette - 75011 Paris

La Fédération Nationale des Aides Familiales à Domicile (FNAFAD)

13, rue des Envierges - 75020 Paris

Union Nationale des Associations Générales pour l'Aide Familiale (UNAGAF)

28, place Saint-Georges - 75009 Paris

A l'exception du titre XII : régime de prévoyance

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT)

48/49, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris

La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux (CFTC)

10, Rue de LIEBNITZ - 75018 Paris

La fédération des organismes sociaux (CGT)

263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex

La fédération nationale de l'action sociale CGT

Force Ouvrière

7, Impasse TENAILLE - 75014 Paris

Titre I - Champ d'application

01. CHAMP D'APPLICATION

01.01 Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire les rapports entre les organismes d'aide ou de maintien à domicile à but non lucratif adhérents des fédérations signataires et les personnels qu'ils emploient.

01.02 Durée, Révision, Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction. Chacune des parties contractantes se réserve le droit d'en demander la révision ou de la dénoncer moyennant un préavis de trois mois, de date à date, notifié à chacune des autres parties par lettre recommandée qui comporte de nouvelles propositions.

Les partenaires devront se réunir pour discuter de ces propositions dans un délai de trente jours suivant la date d'expiration du préavis. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Au cas où une convention collective des services de voisinage englobant le champ d'application de la présente convention serait conclue, elle se substituerait de plein droit au présent accord.

01.03 Date d'application

L'application de la présente convention intervient à compter de la date prévue à chaque article de la présente convention.

01.04 Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel à la date de la signature de la présente convention, en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail.

Ils ne peuvent être motifs de licenciement.

Ces avantages seront maintenus tant que ceux de la convention collective seront à un niveau inférieur.

01.05 Définition de la profession

L'aide ménagère à domicile a pour mission d'accomplir chez les personnes âgées un travail matériel, moral et social, contribuant à leur maintien à domicile.

Elle peut effectuer ce même travail chez les personnes ayant perdu la possibilité de mener une vie active, et dont la situation matérielle et sociale nécessite l'intervention d'une aide extérieure.

Son action se définit jusqu'à la limite des actes nécessitant l'intervention d'une personne exerçant une profession autre que la sienne.

En aucun cas, les aides ménagères à domicile ne devront intervenir dans les cas ressortissant du champ d'application des travailleuses familiales.

Les activités de l'aide ménagère à domicile ne sauraient se limiter à des travaux ménagers ; elles permettent notamment aux bénéficiaires d'assurer leur indépendance et de maintenir des relations avec l'extérieur.

Précision de UNA :

Bien que n'ayant pas été abrogée, cette définition de la profession est obsolète. Nous vous conseillons de vous reporter à l'accord de branche du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations.

Titre II - Liberté d'opinion et droit d'expression des salariés

02. LIBERTE D'OPINION ET DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

02.01 Liberté d'opinion

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion.

02.02 Droit d'expression des salariés

02.02.01 Dans les associations occupant au moins 200 salariés, le droit d'expression directe et collective des travailleurs, prévu à l'article L. 461-1 du Code du Travail, s'exerce dans les conditions suivantes :

Un crédit minimum de six heures par an sera mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit. Ces heures étant considérées comme temps de travail sont rémunérées comme tel.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°11/91 du 30 octobre 1991 :

Question posée :

Les 200 salariés dont il est question dans cet article sont-ils à considérer comme personnes physiques ou des « équivalents temps plein » ?

Réponse :

Cette question avait été débattue le 5 juillet 1990. En raison des positions divergentes des partenaires, la commission avait décidé de faire prendre l'avis d'un conseiller juridique et de différer sa réponse.

A l'unanimité, la commission décide de prendre en compte les effectifs réels, même à temps partiel, qui doivent être au nombre de 200, au minimum.

Quant au crédit de 6 heures par an, il est attribué à tous les salariés de l'association, quelle que soit la durée du travail.

02.02.02 La liberté d'expression est garantie conformément au deuxième alinéa de l'article L. 461-1 du Code du Travail.

02.02.03 Les modalités d'organisation du droit d'expression seront négociées dans l'association.

L'association mettra à la disposition des salariés un local approprié pour l'exercice de ce droit.

03 DROIT SYNDICAL

03.01 Droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les associations, conformément aux dispositions légales.

03.01.01 Activités syndicales

1/ Collectes de cotisations - diffusions de tracts et publications.

Il pourra être procédé, pendant les heures de travail et dans l'enceinte de l'association, aux collectes de cotisations.

Il pourra être procédé aux distributions de tracts et publications à vocation syndicale dans l'enceinte de l'association en dehors des heures et lieux de travail, et notamment à l'issue de réunions professionnelles.

En aucun cas les distributions de tracts et les collectes de cotisations ne pourront avoir lieu pendant les heures de travail, au domicile des personnes prises en charge par l'association.

2/ Affichage

Un panneau d'affichage sera mis à la disposition des organisations syndicales pour toutes communications conformes à leur mission.

Un exemplaire de ces communications est obligatoirement transmis à la direction simultanément à l'affichage.

3/ Local syndical

Dans les associations de plus de 150 salariés, un local commun est mis à la disposition des organisations syndicales.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local seront établies par accord entre la direction et les organisations syndicales.

4/ Réunions des adhérents

Chaque organisation syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'association, en dehors des heures et lieux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

03.01.02 Les délégués syndicaux

La liberté de constitution de section syndicale est reconnue aux syndicats représentatifs qui désigneront leur délégué syndical conformément aux dispositions de l'article L. 412-4 du Code du Travail.

1/ Crédit d'heures

Selon les dispositions de l'article L. 412-20 du Code du travail, un crédit d'heures mensuel rémunéré comme temps de travail est accordé aux délégués syndicaux pour l'exercice de leurs fonctions :

- pour les établissements de 50 à 150 salariés = 10 heures
- pour les établissements de 151 à 300 salariés = 15 heures
- pour les établissements de plus de 300 salariés = 20 heures

Ne sont pas imputables à ce crédit le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de la direction et les autorisations d'absences exceptionnelles pour participation aux travaux des commissions paritaires ou mixtes nationales.

2/ Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection prévues par les lois du 27 décembre 1968 et du 28 octobre 1982, relatives à l'exercice du droit syndical et dans les conditions fixées par celles-ci.

03.01.03 Litiges

S'il apparaît qu'un salarié a pu être licencié en violation des dispositions mentionnées ci-dessus au sujet du droit syndical, les parties signataires s'efforceront d'établir les faits et d'apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir, par voie de justice, réparation du préjudice causé.

03.01.04 Absences pour raisons syndicales

Des autorisations d'absences :

- pour représentation dans les commissions mixtes ou paritaires,
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires,
- pour exercice d'un mandat syndical électif,

seront accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

1/ Représentation dans les commissions mixtes ou paritaires nationales constituées entre les parties signataires de la convention collective au plan national :

Précision de UNA :

L'accord collectif professionnel de la branche aide à domicile relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation du 26 décembre 1996 agréé par arrêté du 24 juin 1997 au Journal Officiel du 3 juillet 1997 a remplacé les dispositions conventionnelles existantes sur ce point.

2/ Participation aux congrès et aux assemblées statutaires :

Autorisation d'absences non rémunérées à concurrence de quatre jours par an, sur demandes écrites présentées une quinzaine de jours à l'avance par les organisations syndicales.

3/ Exercice d'un mandat syndical électif :

Autorisation d'absences non rémunérées à concurrence de quatre jours par an, sur demandes écrites présentées une quinzaine de jours à l'avance par les organisations syndicales, pour les personnels membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier d'un mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

03.01.05 Exercice d'un mandat syndical

L'exercice d'un mandat syndical est considéré comme temps de présence dans l'entreprise dans la limite de trois années.

Titre IV - Délégués du personnel et Comité d'entreprise

04 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE

04.01 Délégués du personnel

04.01.01 Election des délégués du personnel

Conformément à l'article L. 422-1 du Code du Travail, des élections de délégués du personnel doivent être organisées dans toutes les associations occupant habituellement au moins onze salariés.

04.01.02 Crédit d'heures des délégués du personnel

Le crédit d'heures sera de 15 heures mensuelles par titulaire ou par suppléant.

04.01.03 Utilisation du crédit d'heures

A la demande de la délégation, le contingent d'heures peut être utilisé indifféremment soit par le ou les titulaires, soit par le ou les suppléants.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°3/85 du 7 octobre 1985 :

Question posée :

Les délégués élus peuvent-ils mettre en commun les contingents d'heures à l'article 04.01.03 et les répartir à leur guise entre eux et les suppléants ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité la commission de conciliation rappelle :

- L'arrêt rendu en la matière par la Cour de cassation (11/06/1981 - bulletin 81.5.888)

« Les délégués ne peuvent pas mettre en commun le total de leurs heures de délégation et se les répartir entre eux. La Cour de cassation estime contraire à l'ordre public un accord permettant une telle répartition ».

- Que, par contre, un suppléant peut être amené à utiliser tout ou partie du contingent du titulaire en cas d'absence de ce dernier, ou en cas d'accord entre celui-ci et le suppléant.

04.01.04 Réunion mensuelle

Les délégués titulaires et suppléants seront reçus collectivement par le directeur ou la personne mandatée par le Conseil d'administration, au moins une fois par mois et, en cas d'urgence, à la demande des délégués du personnel. Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires

ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°10/90 du 5 juillet 1990 :

Question posée :

Il est précisé que les délégués titulaires et suppléants doivent être reçus collectivement par le directeur ou la personne mandatée par le conseil d'administration. Il est également écrit que le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article, est payé comme temps de travail.

*Doit-on comprendre **et** au lieu de **ou** ?*

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission décide de répondre à la question de la façon suivante :

1 - La réception des délégués par la direction est collective et concerne titulaires et suppléants.

2 - Le temps consacré à ces réunions est payé comme temps de travail aux titulaires et suppléants.

04.01.05 Assistance des délégués du personnel

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale.

04.01.06 Rôle des délégués du personnel

Les délégués du personnel seront informés des sanctions et des licenciements pour motifs disciplinaires, avant exécution de la décision, à la demande de ceux qui font l'objet de cette mesure.

04.01.07 Réclamations présentées par les délégués du personnel

Les délégués du personnel présentent à la direction les réclamations individuelles ou collectives, notamment celles relatives à l'application de la convention collective et à l'application de la réglementation du travail.

04.02 Comité d'entreprise

04.02.01 Constitution

Conformément à la loi, un comité d'entreprise est constitué dans toute association employant au moins 50 salariés.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif dans les conditions prévues par l'article L. 431-2 du Code du Travail.

Toute association employant au total au moins 50 salariés, répartis en plusieurs établissements ou services non autonomes, constituera un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

04.02.02 Rôle et attributions

Conformément à la loi, le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales.

A/ Pour ce qui est des attributions professionnelles, notamment :

1/ Le comité d'entreprise exprime un avis sur l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de vie professionnelle.

2/ Il est consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation permanente, à la formation et au perfectionnement professionnels.

3/ Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles.

4/ Il intervient en cas de licenciement économique, suivant les dispositions légales.

B/ Pour ce qui est des attributions d'ordre économique, notamment :

1/ En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie, dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'association, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

2/ Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le Conseil d'administration : extension, conversion, équipement, projet social.

3/ Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de l'association. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra communication des documents comptables établis, assortis des informations et, éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension.

C/ Pour ce qui est des attributions d'ordre social, notamment :

1/ Conformément à la loi, « le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'association au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de fonctionnement. »

2/ La gestion des activités sociales et culturelles implique obligatoirement un financement. A cet effet, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale à 0,50% de la masse globale des salaires payés par l'association.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°1/85 du 11 mai 1985 :

Question :

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise doit-il être calculé sur la masse salariale brute ou nette ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité la commission de conciliation décide d'interpréter l'article 04.02.02 de la convention collective de la façon suivante :

Les termes « somme au moins égale à 0,50 % de la masse globale des salaires payés par l'association » qui figurent au paragraphe 2 au grand C de l'article 04.02.02 de la convention collective signifient : masse globale des salaires BRUTS.

04.02.03 Subvention de fonctionnement

L'association devra verser au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute.

04.02.04 Carence de comité d'entreprise

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13 du Code du Travail, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

A cet effet, les délégués du personnel appelés à exercer ces fonctions bénéficient d'un crédit supplémentaire de 20 heures mensuelles.

05 CONTRAT DE TRAVAIL

05.01 Principe général

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat et à respecter les opinions philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toutes décisions relatives à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice.

05.02 Embauche – Période d'essai

A/ Contrat à durée indéterminée :

Toute embauche est précédée d'une période d'essai d'un mois quelle que soit la durée du travail pour tous les salariés sauf pour les responsables de secteur, les cadres infirmiers, les responsables administratifs, les sous-directeurs et directeurs pour lesquels cette période est de trois mois.

B/ Contrat à durée déterminée :

Toute embauche est précédée d'une période d'essai dont la durée est fixée conformément à la législation en vigueur.

05.02.01 A capacité égale, le recrutement du personnel d'encadrement sera effectué en priorité par promotion interne. Si la période d'essai n'est pas concluante, le salarié est réintégré dans son emploi précédent.

05.03 Priorités d'embauche ou de réembauche

Outre les personnels bénéficiant d'une priorité d'embauche, conformément aux dispositions réglementaires, bénéficient également de priorité de réembauche ou de réintégration dans l'association :

- les salariés après expiration de la durée légale du congé parental,
- le militaire libéré qui n'aurait pu être réintégré dans son association à la fin du service national,
- les accidentés du travail,
- les chefs de famille ayant au moins deux enfants à charge,
- les salariés licenciés après un arrêt de maladie supérieur à un an.

Si un salarié est licencié pour cause économique, il bénéficiera, pendant deux ans, d'une priorité d'embauche si l'association reprend de l'activité. Dans ce cas, les employeurs prendront contact avec les licenciés pour une éventuelle reprise de leur emploi.

Les salariés appelés à quitter leur emploi pour exercer une fonction syndicale bénéficieront, à leur retour, d'une priorité d'engagement dans leur emploi ou dans un emploi équivalent. La demande d'embauche doit être présentée, par écrit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

Tout salarié travaillant à temps partiel a priorité d'embauche dans le secteur géographique d'emploi pour travailler à temps complet.

A cet effet, toute vacance d'emploi devra être portée à la connaissance du personnel.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°1/85 du 11 mai 1985 :

Question :

La demande d'autorisation d'embauche prévue par la législation suite à un licenciement économique est-elle valable sur l'ensemble d'un département ou sur le secteur géographique dans lequel l'aide ménagère a été embauchée ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation estime que cette question n'est pas de son ressort mais de celui de l'administration du travail. Néanmoins, la commission de conciliation estime nécessaire de se procurer le (ou les) contrat(s) de travail des salariés en cause afin de juger, ce qui est de sa responsabilité, si il a bien été établi conformément à l'article 05.04 de la convention collective.

05.04 Contenu du contrat de travail

Toute embauche est confirmée par un document écrit, précisant :

- la date d'embauche,
- la circonscription du travail,
- le temps de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- l'indice hiérarchique et la rémunération horaire ou mensuelle correspondante, compte tenu du temps de travail,
- les conditions d'indemnisation et de frais de déplacement,
- la convention collective applicable à l'entreprise est tenue à disposition du personnel,
- les conditions de formation professionnelle de base.

A la fin de la période d'essai, à défaut de contrat écrit confirmant l'emploi, ce document a valeur de contrat de travail à durée indéterminée.

05.05 Absences

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de deux jours dans le cas contraire.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification motivée après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs à compter de la première présentation de ladite lettre, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié.⁽¹⁾

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

05.06 Modifications du contrat de travail

Toute modification souhaitée par l'une des parties au contrat de travail individuel sera proposée à l'autre avant son application. S'il y a accord, elle fera l'objet d'un avenant au contrat ou à la lettre d'embauche.

Tout salarié appelé à effectuer un remplacement dans un emploi d'une catégorie supérieure à celle de l'emploi qu'il occupe habituellement, pour une durée continue excédant un mois, reçoit, à dater du premier jour de remplacement, une indemnité égale à la différence entre coefficient de l'emploi temporaire et coefficient propre, à ancienneté égale.

Dès que le poste sera déclaré vacant, il conviendra de procéder au remplacement tout d'abord par promotion interne.

05.07 Chômage partiel

En raison du travail spécifique de l'aide ménagère, les parties signataires de la convention s'engagent à obtenir des pouvoirs publics l'application des modalités d'attribution de l'indemnisation du chômage partiel, en cas de réduction de son temps de travail tel :

- le décès, l'hospitalisation, le traitement thermal, toute absence ou carence fortuite du bénéficiaire, d'une part,
- la réduction d'heures de travail décidée par l'organisme de prise en charge, d'autre part.

05.08 Conditions de résiliation ou de rupture du contrat de travail

A) Contrat à durée indéterminée

⁽¹⁾ Précision de UNA : en l'état actuel de la jurisprudence, la démission du salarié doit être claire et non équivoque découlant généralement d'un écrit du salarié. Dans l'hypothèse de l'absence de réponse du salarié, il reviendra à l'employeur de prendre l'initiative d'un licenciement pour absences injustifiées.

En cas de démission, la durée du préavis est de :

- une semaine de date à date pour le personnel comptant moins de six mois d'ancienneté dans l'association,
- un mois au-delà.

Dans le cas d'un licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde, telle que définie par la jurisprudence), le préavis est de :

- une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de six mois de présence dans l'association,
- un mois entre six mois et un an,
- deux mois au-delà d'un an.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui sera maintenu.

Si le salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut mettre fin au contrat de travail dans les 24 heures.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie pour la recherche d'un emploi de deux heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps sera accordé de la façon suivante :

- en totalité lorsqu'il s'agira d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire supérieur ou égal à 32 heures par semaine,
- prorata temporis lorsqu'il s'agira d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 32 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.⁽¹⁾

Le décompte du temps de travail s'effectuera sur la période de trois mois qui précède la notification de la démission ou du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne seront rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

B/ Contrat à durée déterminée

⁽¹⁾ Nous vous rappelons que la loi N°2000-37 du 19 janvier 2000 fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaire pour un salarié à temps plein. Dès lors, cette disposition peut s'entendre comme suit :

- en totalité pour un salarié ayant une durée du travail à 35 heures hebdomadaires,
- au prorata temporis pour un salarié ayant une durée du travail inférieure à 35 heures hebdomadaires.

Les dispositions concernant ce type de contrat sont régies par les textes en vigueur (article L. 122-1 du Code du Travail et suivants).

Sauf accord entre les parties, sauf cas de force majeure ou de faute grave ou lourde, la rupture du contrat à durée déterminée ne peut intervenir avant l'échéance du terme. ⁽¹⁾

La rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme entraîne le versement de dommages et intérêts à la charge de l'une ou l'autre des parties, sauf en cas de faute grave ou lourde, de force majeure ou d'accord entre les parties.

05.09 Indemnités de licenciement

Le salarié licencié percevra, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

05.10 Maladie et licenciement

Il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié en arrêt de maladie tant que cet arrêt n'a pas atteint un an, et à condition que le salarié ait informé l'employeur de son absence par l'envoi de certificats médicaux.

Au-delà de cette période, la procédure de licenciement doit être respectée (entretien préalable, notification par lettre recommandée, indemnités de licenciement, etc.).

⁽¹⁾ Nous vous précisons que la loi N°2002-73 du 17 janvier 2002 permet dorénavant à un salarié en contrat à durée déterminée de rompre le contrat sous respect d'un préavis fixé par l'article L 122-3-8 du code du travail s'il est recruté en contrat à durée indéterminée par un autre employeur.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°3/85 du 7 juillet 1985 :

Question :

Une aide ménagère ayant 3 ans d'ancienneté est en invalidité première catégorie, le médecin du travail ayant constaté l'inaptitude physique au poste d'aide ménagère, sans que celle-ci soit la conséquence d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

L'inspecteur du travail soutient que l'article 05.10 de la convention collective implique le versement d'une indemnité de licenciement. L'interprétation de l'inspection du travail est-elle exacte ?

Réponse :

Après examen du complément de dossier transmis par l'UDSM, la commission de conciliation décide d'interpréter l'article 05.10 de la convention collective de la façon suivante :

« Si le licenciement intervient pendant un arrêt maladie d'une durée supérieure à un an, il doit donner lieu au versement d'une indemnité. »

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°5/86 du 14 mai 1986 :

Question :

L'article 05.10 stipule le respect de la procédure de licenciement avec versement des indemnités. Or, un jugement de la Cour de cassation (17/10/83) dispense l'employeur du paiement de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective. Qu'en est-il exactement ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité la commission de conciliation décide de rappeler à l'association demanderesse les termes de l'avis déjà rendu sur ce sujet le 7 octobre 1985 (avis n° 3/85).

« Si le licenciement intervient pendant un arrêt maladie d'une durée supérieure à un an, il doit donner lieu au versement d'une indemnité. »

05.11 Départ en retraite ⁽¹⁾

05.11.01 Indemnités de départ à la retraite

Les salariés partant à la retraite auront une indemnité de départ égale à :

- 1/4 de mois après 5 ans d'ancienneté,
- 1/2 mois après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté,
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté,
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul est celui défini à l'article 05.09.

⁽¹⁾ Nous vous rappelons que la loi N°2003-775 du 21 août 2003 a refondé les dispositions légales applicables en matière de retraite.

05.11.02 Départ en préretraite

Les salariés quittant l'entreprise avec le bénéfice d'un contrat de solidarité « départ en préretraite, démission » (ordonnance du 16 janvier 1982),

ou avec le bénéfice d'une préretraite dans le cadre de la garantie de ressources (accord du 27 mars 1972 et avenant du 27 mars 1979),

auront une indemnité de départ égale à :

- 1/4 de mois après 5 ans d'ancienneté,
- 1/2 mois après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté,
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté,
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul est celui défini à l'article 05.09.

05.11.03 Préretraite progressive

Pour les salariés bénéficiant d'un contrat de solidarité « départ préretraite progressive », le salaire de référence de calcul de l'indemnité est celui qu'ils auraient perçu s'ils travaillaient à temps plein.

(N.B.) - Les mesures qui font l'objet des articles 05.11.02 et 05.11.03 ont fait l'objet de l'accord national professionnel du 8 octobre 1982 et sont applicables depuis le 1^{er} novembre 1982.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°5/86 du 14 mai 1986 :

Question :

L'indemnité de départ en contrat de solidarité - préretraite progressive est-elle la même que celle du départ à la retraite ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide que la réponse à la question posée est OUI.

Titre VI - Formation

L'accord de branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation du 16 décembre 2004 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au Journal Officiel le 21 octobre 2005 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006 a supprimé les dispositions de ce Titre.

07 DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

07.01 Répartition de la durée du travail sur six jours

Lorsqu'à la demande de l'employeur, la durée hebdomadaire du travail est effectuée en six jours, le salarié bénéficiera d'un temps de repos égal à 1/4 des heures effectuées le sixième jour.

07.01.01 Dispositions spécifiques aux personnels soignants concernant les heures supplémentaires ⁽¹⁾

Les heures supplémentaires, qui doivent rester d'exception, seront :

- de préférence récupérées dans le délai de deux mois,
- ou, dans le cas contraire, rémunérées.

Dans les deux cas, il sera fait application des conditions suivantes :

- majoration de 25 % de la 79^{ème} à la 94^{ème} heure pour deux semaines consécutives,
- majoration de 50 % au-delà de la 94^{ème} heure pour deux semaines consécutives.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°4/86 du 6 février 1986 :

Question :

Pour un horaire hebdomadaire ne dépassant pas 39 heures, dimanche y compris, le terme « d'heures supplémentaires » s'applique-t-il à toutes les heures effectuées le dimanche, soit 8 heures par garde normale, ou seulement aux heures dépassant la présence habituelle de 8 heures ?

Réponse :

La définition d'heures supplémentaires découle de la conception même de la durée du travail, à savoir : 78 heures par quatorzaine (référence avenant n° 1/1985 - 07.01.02).

La majoration de 100 % ne doit s'appliquer qu'à partir de la 79^{ème} heure par quatorzaine. Pour les heures effectuées le dimanche et lundi, la loi pas plus que la convention collective, ne prévoient une majoration pour une heure travaillée normalement planifiée le dimanche ou la nuit, dans le cadre des 78 heures par quatorzaine.

⁽¹⁾ Nous vous précisons que loi N°2003-47 du 17 janvier 2003 a modifié le régime de rémunération des heures supplémentaires (majoration en salaire). De plus, l'accord collectif de la branche de l'aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 6 juillet 2000 a modifié le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°4/86 du 6 février 1986 :

Question :

Comment sont rémunérés les jours fériés ?

Réponse :

La convention collective ne prévoyant rien en ce qui concerne les jours fériés, le Code du Travail s'applique.

07.02 Durée quotidienne du travail

L'organisation du travail ne peut porter à plus de dix heures par jour l'amplitude de la journée de travail.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder huit heures et doit comprendre une coupure d'une heure.

Sont considérés comme temps de travail effectif :

- Les temps morts en cas d'absence de la personne âgée pour la durée de la vacation perdue, chaque fois que l'absence n'est pas signalée. Leur prise en compte interviendra à partir du 1^{er} juillet 1984.
- Le temps passé à l'organisation du travail, qui est forfaitairement fixé à une heure par mois sur onze mois (application à partir du 1^{er} juillet 1983).
- Le temps passé aux visites médicales du travail.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°2/85 du 27 juin 1985 :

Question :

L'association réserve l'application de cet article à certains types d'absences :

- hospitalisation de la personne âgée
- décès de la personne âgée

pour lesquels les temps morts sont pris en compte, alors qu'une « absence inopinée de la personne âgée » bien que non signalée ne donne pas lieu à cette prise en compte.

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide d'interpréter l'article 07.02 de la convention collective de la façon suivante :

«Il y a lieu de prendre en compte les temps morts, dans tous les cas où l'aide perd une vacation, alors même que l'absence de la personne âgée n'a pas été signalée en temps voulu.»

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°8/88 du 21 septembre 1988 :

Question :

L'heure mensuelle d'organisation du travail prévue par l'article 07.02 de la convention collective est-elle due lorsque l'organisation de l'association est informatisée, que les fiches de travail et les plannings sont adressés aux aides ménagères (et retournés par ces dernières) par la poste et qu'aucun temps de préparation n'est donc passé en dehors des heures de travail ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre à la question posée de la façon suivante :

« Le temps passé à l'organisation du travail prévu par l'article 07.02 de la convention collective du 11 mai 1983 et évalué forfaitairement ne peut s'entendre comme limité aux seules formalités administratives. Dans l'esprit des rédacteurs de la convention collective, ce temps doit également permettre un échange fructueux entre les différents partenaires. »

Le paiement de ce forfait est une obligation.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°10/90 du 5 juillet 1990 :

Question :

Pour le paiement des jours fériés, doit-on tenir compte des temps de trajet entre vacations ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre de la façon suivante :

1 - Les heures passées chez le bénéficiaire augmentées du temps de trajet constituent le travail effectif.

2 - Si l'on connaît le travail effectif qui aurait été réalisé au cours du jour férié, l'indemnité doit être calculée ainsi :

nombre d'heures travaillées X salaire horaire en vigueur = indemnité de jour férié

07.02.01 Rémunération des temps de trajet

Précision de l'UNA :

Depuis la loi N°2000-37 du 19 janvier 2000, les limites posées par cet article ci-contre ne s'appliquent plus. Désormais, les temps de trajet entre deux interventions consécutives doivent être comptabilisés au temps réel et rémunérés comme du temps de travail effectif.

A défaut d'accord local ou d'accord d'entreprise, les temps de trajet entre deux interventions consécutives au cours de la même demi-journée sont considérées comme travail effectif et rémunérées au temps réel dans les limites suivantes :

1 - Le temps de trajet n'est indemnisé qu'au-delà de 5 minutes. Notamment, ne donne pas lieu à rémunération du temps de trajet les interventions réalisées dans les foyers logements et dans un même immeuble.

2 - Les temps de trajet seront rémunérés dans la limite du coefficient de 4,64 % fixée à cet effet dans le taux de remboursement.

07.02.01.01 Un bilan concernant l'application de l'article 7.02.01 sera fait tous les deux ans.

07.02.02 Amplitude et durée du travail des personnels soignants

L'organisation du travail ne peut porter à plus de douze heures l'amplitude de la journée de travail.

Après avis des représentants du personnel, l'amplitude peut être portée à 13 heures dans la limite de 5 jours par quatorzaine.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder huit heures.

Le travail ne pourra être poursuivi au-delà de vingt heures, qu'après accord des intéressés.

Sont inclus dans la durée du travail :

- les temps de trajets entre deux interventions consécutives,
- le temps passé à l'organisation du travail,
- le temps passé aux visites médicales du travail.

07.03 Nombre d'interventions quotidiennes

Le nombre souhaitable d'interventions est fixé à quatre par jour.

07.04 Temps partiel

Dans le cas d'emploi de salariés à temps partiel, la durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois ou deux cents heures par trimestre.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois ou deux cents heures par trimestre, des contrats de travail individuels d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel.

Le maintien de ces situations exceptionnelles sera réexaminé par les partenaires sociaux.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°1/85 du 13 février 1986 :

Question :

Doit-il y avoir consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise avant chaque contrat d'embauche à moins de 70 heures mensuelles ?

Réponse :

Collège employeur : La consultation ne doit s'opérer que pour les seuls contrats à temps partiel et à durée déterminée.

Collège syndical : La consultation doit s'opérer systématiquement dans tous les cas.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°4/86 du 6 février 1986 :

Questions :

1/ Que faut-il entendre par « consultation », est-ce un avis ou une autorisation ?

2/ Est-il possible que cette consultation ait lieu lors des réunions mensuelles des délégués du personnel et du chef d'entreprise ?

Réponses :

1/ La consultation est entendue comme avis des délégués du personnel. Cette consultation ne peut être que dans le même esprit que l'article 05.06 de la convention collective.

2/ La possibilité de cette consultation peut être envisagée lors des réunions mensuelles.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°5/86 du 14 mai 1986 :

Question :

Sur l'avis n° 4/86 (article 07.04) il est indiqué : « cette consultation ne peut être que dans le même esprit que l'article 05.06 de la convention collective ». Quel rapport y a-t-il entre l'article 07.04, temps partiel - consultation préalable des délégués du personnel et l'article 05.06 qui traite des modifications du contrat de travail.

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide d'apporter à la question posée la réponse ci-après :

L'interprétation de l'article 07.04 de la convention collective adoptée dans l'avis n° 4/86 de la commission de conciliation signifie que :

- pour l'établissement d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 70 heures par mois (ou 200 heures par trimestre), la consultation des délégués du personnel doit être assurée ;

- dans le cas précis portant sur une modification d'un contrat de travail existant c'est par contre l'esprit de l'article 05.06 qui s'applique.

07.05 Femmes enceintes

Une réduction horaire d'une heure par jour sera accordée sans perte de salaire, à compter du premier jour du troisième mois de grossesse, pour les personnels à temps plein.

Cette mesure s'applique aux salariées à temps partiel, au prorata du temps de travail.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°8/88 du 21 septembre 1988 :

Question :

Peut-on considérer que la réduction d'horaire prorata temporis en faveur de femmes enceintes prévue par l'article 07.05 s'applique aux personnes effectuant entre 135 (temps partiel) et 169 heures (temps plein) de travail par mois ?

Ou bien faut-il l'appliquer aux personnes qui travaillent par exemple 30 heures ou 60 heures par mois ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre de la façon suivante :

La réduction d'horaire prorata temporis prévue par l'article 07.05 de la convention collective doit s'appliquer pour une durée de travail inférieure à 32 heures par semaine ou à 135 heures par mois, la base du calcul étant fixée à 39 heures par semaine ou à 169 heures par mois.

07.06 Modalités de remboursement des frais de déplacements

(Cet article a été créé par l'avenant du 22 novembre 2001, agréé par arrêté du 24 avril 2002 publié au Journal Officiel du 5 mai 2002 et modifié par l'accord de branche du 29 novembre 2005, agréé par arrêté du 16 mai 2006 publié au Journal Officiel du 30 mai 2006 et étendu par arrêté du 23 octobre 2006 publié au Journal Officiel du 3 novembre 2006)

Les frais de transport exposés par les salariés au cours de leur travail et entre deux séquences consécutives de travail effectif ou assimilé seront pris en charge dans les conditions suivantes :

- 1 - Utilisation d'un véhicule automobile : 0,33 € / Km
- 2 - Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,14 € / Km
- 3 - Utilisation d'un moyen de transport en commun, indépendamment des dispositions qui s'appliquent en région parisienne issues de la loi du 8 août 1982 N° 82-686, modifiée par la loi N°82-834 du 30 septembre 1982.

Pour les salariés dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, la prise en charge se fait sur présentation du titre de transport, dans la limite de 50 % du coût d'un abonnement mensuel valable dans le secteur de travail.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, la prise en charge sera proratisée à 50 % d'un temps complet.

En aucun cas, le montant total du remboursement des frais de transport en commun par l'employeur, à quelque titre que ce soit, ne pourra dépasser 50 % du coût du titre de transport.

Précision de UNA :

Ce nouvel article supprime les avenants N°5/89 du 6 juillet 1989 et N° 1/96 du 11 mars 1996 relatifs aux indemnités kilométriques des personnels soignants des services de soins.

Titre VIII - Classification des emplois

Précision de l'UNA :

L'accord de branche du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations agréé par arrêté du 31 janvier 2003 publié au Journal Officiel du 11 février 2003 et étendu par arrêté du 7 avril 2005 publié au Journal Officiel le 24 avril 2005 a supprimé la majeure partie des dispositions du titre VIII de la Convention collective à l'exception des dispositions suivantes qui demeurent applicables.

08.05 Ancienneté

Passé ce délai, le temps de présence d'un salarié dans un emploi identique, dans la même branche d'activité, mais dans une entreprise qui n'est pas assujettie à la présente convention est pris en compte à 50 %.

Lorsque le salarié est issu d'une entreprise assujettie à la présente convention collective le temps de présence dans l'emploi est pris en compte à 100%.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°4/86 du 6 février 1986 :

Question :

Pour le calcul de l'ancienneté, faut-il tenir compte des mois d'absence de maladie en totalité, en partie ?

Réponse :

Sur un plan général, les arrêts de travail se définissent tous comme une suspension du contrat de travail. Le temps passé dans les associations, pour la prise en compte de l'ancienneté, doit se référer aux périodes dites « de travail effectif » telles qu'elles sont définies à l'article 10.01.01 de la convention collective, à l'exception du congé parental, pour lequel la législation impose la reprise de l'ancienneté à 50 %.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°5/86 du 14 mai 1986 :

Question :

Lors d'une embauche à durée déterminée, le temps passé dans l'association est-il pris en compte dans l'ancienneté au cas où le salarié désirerait reprendre ultérieurement une activité dans cette même association.

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide que la réponse à la question posée est OUI.

Titre IX - Rémunération

Précision de l'Unassad :

L'accord de branche du 29 mars 2002 agréé par arrêté du 31 janvier 2003 publié au Journal Officiel du 11 février 2003 et étendu par arrêté du 7 avril 2005 publié au Journal Officiel le 24 avril 2005 relatif aux emplois et rémunérations a entièrement supprimé les dispositions du titre IX de la Convention collective.

10 CONGÉS

10.01 Congés payés annuels

Les salariés employés depuis un an au moins au 1^{er} juin de l'année en cours bénéficient d'un congé annuel de 30 jours ouvrables calculés sur la base d'une semaine de six jours ouvrables.

Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'association ont droit à deux jours et demi ouvrables de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière.

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, pour chaque année, du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque si les besoins du service le permettent. Leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ.

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée, au départ ou pendant son congé, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ce congé dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

L'interruption du congé annuel sera déterminée par la date du certificat médical.

Avec l'accord des deux parties, le congé principal de 24 jours pourra être fractionné. Une partie pourra être donnée en dehors de la période légale (1^{er} mai - 31 octobre) et, dans ce cas, quelle que soit l'origine de la demande, le salarié bénéficie une seule fois par an :

- d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours,
- ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

Ces jours supplémentaires sont également dus aux salariés embauchés en cours d'année (et qui bénéficient donc d'un congé inférieur aux 30 jours ouvrables) dès lors, bien entendu, qu'ils prennent une fraction de leurs congés en dehors de la période légale.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°2/85 du 27 juin 1985 :

Question :

Attribution de jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé annuel.

Réponse :

Par vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide d'interpréter l'article 10.01 de la convention collective de la façon suivante :

« Le fractionnement ne s'applique qu'en dehors de la période de référence : 1^{er} mai au 31 octobre, sachant que le salarié doit pouvoir prendre au moins douze jours ouvrables en continu.

Le fractionnement ne joue donc que sur le congé principal entre le 13^{ème} et le 24^{ème} jour (article L. 223-8 du Code du travail).

Quelle que soit l'origine de la demande et si l'accord des deux parties est acquis (employeur - salarié), les jours de congé ouvrés supplémentaires sont dus au salarié ».

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°5/86 du 14 mai 1986 :

Question :

Une aide ménagère était en congé de maternité du 1^{er} juillet 1985 au 1^{er} novembre 1985, c'est-à-dire pendant la période légale des congés payés. Elle a donc pris ses vacances en dehors de cette période et ce, d'une façon échelonnée à partir du 1^{er} novembre 1985.

A-t-elle droit aux jours de congés payés supplémentaires ?

Réponse :

La commission de conciliation rappelle à l'association demanderesse, l'interprétation figurant sur l'avis n° 2/85, les jours de congés supplémentaires ne sont dus que lorsque, avec l'accord des deux parties, le congé principal a été fractionné en dehors de la période légale.

La commission de conciliation constate que dans le cas présenté, les congés ont été visiblement accordés par l'employeur en dehors de la période légale et qu'ils ont été fractionnés.

Aussi, par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide-t-elle que la réponse à la question posée est OUI.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°6/86 du 12 novembre 1986 :

Question :

L'article 10.01 prévoit que la période des congés annuels est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre, mais que les salariés ont la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque si les besoins du service le permettent.

Jusqu'à quelle date peut-on prendre les congés d'une année notamment la 5^{ème} semaine ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre de la façon suivante :

Le 6^{ème} alinéa de l'article 10.01 stipule qu'avec l'accord des deux parties le congé principal de 24 jours pourra être fractionné, une partie pouvant être donnée en dehors de la période légale (1^{er} mai au 31 octobre).

Cela sous-entend que la période au cours de laquelle peuvent être pris les congés de l'année N ne peut dépasser le 30 avril de l'année N + 1.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°7/87 du 25 mai 1987 :

Question :

Pourquoi dans l'avis de la commission de conciliation n° 6/86 rendu sur l'article 10.01 (congés payés), la période au cours de laquelle peuvent être pris les congés, c'est-à-dire du 1^{er} mai de l'année N jusqu'au 30 avril de l'année N + 1, ne correspond-t-elle pas à la période de référence (1^{er} juin - 31 mai) qui permet le calcul de l'ouverture des droits aux congés ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre de la façon suivante :

- Le droit au congé, s'apprécie pour l'année N sur la période allant du :

1^{er} juin de l'année N - 1 au 31 mai de l'année N.

- La période légale pour prendre les congés ouverts ira du :

1^{er} mai de l'année N au 31 octobre de l'année N.

- La commission de conciliation dans son avis n° 6, a simplement admis que ces mêmes congés ne pouvaient pas être pris ni donner lieu au paiement d'une indemnité après le 30 avril de l'année N + 1, date à laquelle débute la période légale de prise des congés de l'année N + 1.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°7/87 du 25 mai 1987 :

Question :

Une association assujettie à la convention collective du 11 mai 1983 peut-elle systématiquement et sans demander l'accord des salariés concernés, pratiquer le fractionnement du congé principal prévu à l'article 10.01 ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de rappeler à qui de droit que l'article 10.01 de la convention collective doit être appliqué de la façon suivante :

- 12 jours de congé principal non fractionnable doivent être accordés et pris par le salarié entre le 1^{er} mai et le 31 mai ;

- les 12 autres jours du congé principal restant peuvent être pris avec l'accord des deux parties en dehors de cette période.

10.01.01 Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

Sont assimilés à des périodes de « travail effectif » pour le calcul de la durée des congés payés (période de référence du 1^{er} juin au 31 mai) :

- les périodes de congés payés de l'année précédente,
- les périodes de repos compensateur prévues par la loi du 16 juillet 1976,
- les absences pour congés maternité et adoption (articles L. 122-26 à 122-30 du Code du Travail),
- les périodes d'arrêt pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maladie d'origine professionnelle (article L.500 du Code de la Sécurité Sociale),
- les périodes de congés d'éducation ouvrière tels que définis par la loi du 23 juillet 1957,
- les périodes de congés pour la formation des cadres des organisations de jeunesse et de sports (loi du 29 décembre 1961),
- les absences provoquées par la formation professionnelle,
- les périodes de congés formation (loi du 17 juillet 1971),
- les absences dues au fait de l'exercice du droit syndical conformément aux dispositions de la convention collective,
- les crédits d'heures prévus à l'article 03.01.02,
- les périodes militaires obligatoires,
- les congés exceptionnels accordés pour événements de famille,
- les arrêts maladie, reconnus par la Sécurité sociale, et, dans l'immédiat, limités à 30 jours consécutifs ou non,
- les absences pour congés rémunérés pour enfants malades,
- les absences autorisées, rémunérées, pour participation à la commission nationale mixte ou paritaire des services d'aide ménagère,
- les absences autorisées pour participation :
 - aux instances paritaires du fonds d'assurance formation,
 - aux diverses instances tendant à organiser le secteur professionnel,
- les temps passés à l'exercice du droit à l'expression.

10.01.02 Congés d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par cinq ans d'ancienneté, avec plafond de quatre jours ouvrés.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°3/85 du 7 octobre 1985 :

Question :

Un salarié qui quitte son entreprise après juste 10 ans d'ancienneté bénéficie-t-il pour la période de référence ouverte au 1^{er} juin d'un jour de congé supplémentaire ?

Réponse :

L'ouverture du droit au congé d'ancienneté s'apprécie de date à date, le point de départ étant le jour de l'embauche. Dès l'ouverture du droit le congé annuel auquel peut prétendre le salarié est majoré :

- d'un jour ouvré pour 5 ans d'ancienneté,
- de deux jours ouvrés pour 10 ans d'ancienneté,
- de trois jours ouvrés pour 15 ans d'ancienneté,
- de quatre jours ouvrés pour 20 ans d'ancienneté.

Les dispositions réglementaires et conventionnelles en matière de congés payés sont dès lors applicables notamment pour ce qui est du fractionnement.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°5/86 du 14 mai 1986 :

Question :

Le jour de congé payé supplémentaire par cinq ans d'ancienneté est-il applicable comme les congés payés, l'année suivante ?

Exemple : Une personne ayant cinq ans d'ancienneté en octobre 1985 peut-elle prendre son jour d'ancienneté entre octobre 1985 et mai 1986, ou à partir du 1^{er} juin 1986 ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide que l'interprétation déjà donnée sur cet article dans l'avis n° 3/85 aurait dû permettre, dans l'exemple présenté par l'association, l'application suivante :

Une personne ayant cinq ans d'ancienneté en octobre 1985 peut prendre son jour de congé d'ancienneté dès l'ouverture du droit au congé d'ancienneté, en octobre 1985.

10.02 Congés de courte durée

Des congés payés exceptionnels seront accordés aux salariés ayant 3 mois de présence dans l'entreprise dans les conditions suivantes : ⁽¹⁾

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| - mariage du salarié | 4 jours ouvrés |
| - mariage d'un enfant | 2 jours ouvrés |
| - mariage d'un frère ou d'une sœur | 1 jour ouvré |
| - naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours ouvrés |
| - décès d'un conjoint, d'un enfant | 3 jours ouvrés |
| - décès d'un petit-fils (fille) | 2 jours ouvrés |

⁽¹⁾ Nous vous précisons que l'article L 226-1 du code du travail fixant les congés pour événements familiaux prévoit que les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 3 mois d'ancienneté bénéficient de :

- 4 jours mariage ou remariage du salarié,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 3 jours pour la naissance d'un enfant
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père, mère, frère, sœur, beau-père ou belle-mère

- décès d'ascendants et collatéraux 2 jours ouvrés
- déménagement 1 jour ouvré

Ces congés sont à prendre dans la quinzaine où se produit l'événement.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°1/85 du 13 février 1985 :

Question :

Que doit-on entendre par collatéraux ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide d'interpréter l'article 10.02 de la convention collective de la façon suivante :

Des congés payés exceptionnels seront accordés aux salariés ayant 3 mois de présence dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- | | |
|--|-----------------|
| - mariage du salarié : | 4 jours ouvrés, |
| - mariage d'un enfant du salarié : | 2 jours ouvrés, |
| - mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : | 1 jour ouvré, |
| - naissance d'un enfant du salarié / adoption d'un enfant par le salarié : | 3 jours ouvrés, |
| - décès du conjoint ou d'un enfant du salarié : | 3 jours ouvrés, |
| - décès d'ascendants et collatéraux du salarié : | 2 jours ouvrés, |
| - décès d'un petit-fils (fille) du salarié : | 2 jours ouvrés, |
| - déménagement du salarié : | 1 jour ouvré. |

** Sont des ascendants : le père, la mère, les grands-parents, les arrière grands-parents du salarié.*

** Sont des collatéraux : le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-sœur du salarié.*

Ces congés sont à prendre dans la quinzaine où se produit l'événement.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°3/85 du 7 octobre 1985 :

Questions :

Faut-il entendre éventuellement 15 jours avant, comme 15 jours après ?

Si l'événement coïncide avec une période de congés payés, y a-t-il ou non possibilité de prolongation ou à défaut d'indemnité compensatrice ?

Réponse :

Après débat, la commission de conciliation décide d'apporter une réponse unique aux deux questions posées :

La quinzaine au cours de laquelle peuvent être pris les congés de courte durée devra contenir le jour où se produit l'événement générateur du droit.

Pour un événement prévisible, la quinzaine se décompte autour de l'événement alors que pour un événement imprévisible elle se calcule à partir de l'événement.

En aucun cas, la convention collective ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°4/86 du 6 février 1986 :

Question :

Concernant le décès du conjoint, est-il compris également le décès du concubin ?

Réponse :

A l'unanimité, la réponse est OUI, si le concubin est permanent (fournir un justificatif).

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°5/86 du 14 mai 1986 :

Question :

Sur l'avis n° 4/86 de la commission de conciliation (article 10.02) figurent les mots « concubin permanent ». Quelle ancienneté (du concubinage) peut-on retenir ? Quel justificatif peut-on exiger et qui peut l'établir ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre de la façon suivante :

Est considérée comme concubin, la personne qui vit maritalement avec une autre sous réserve d'en apporter la preuve.

La preuve s'apporte au moyen d'une attestation sur l'honneur rédigée comme ci-dessous :

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) déclare sur l'honneur habiter sous le toit de avec lequel (laquelle) je vis maritalement.

Je m'engage à porter immédiatement à la connaissance de mon employeur tout changement survenant dans la situation exposée ci-dessus.

Fait à, le

Signature du salarié :

Je soussigné(e) confirme la présente déclaration.

Fait à, le

Signature du concubin :

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°6/86 du 12 novembre 1986 :

Question :

L'association a été sollicitée plusieurs fois dans la même année pour des aides ménagères qui exigeraient le paiement de leur journée à chaque déménagement.

La convention collective ne prévoit pas de limite au nombre de déménagements durant la même année. Ne serait-il pas indispensable de limiter ce congé à un jour par an ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre de la façon suivante :
Dans l'attente d'un examen d'une éventuelle limitation des congés de courte durée pour cause de déménagement par la commission mixte paritaire, la commission de conciliation rappelle l'interprétation qu'elle avait donné sur l'article 10.02 dans son avis n° 3/85 du 7 octobre 1985.
Un déménagement étant un événement générateur du droit aux congés de courte durée, il sera accordé 1 jour ouvré de congé au salarié pour chacun de ses déménagements.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°8/88 du 21 septembre 1988 :

Question :

Un salarié perd son beau-père pendant ses congés payés d'une semaine.
A-t-il droit à ses deux jours de congés de courte durée après ses vacances ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de rappeler au demandeur les termes de l'avis n° 3/1985 qu'elle avait pris le 7 octobre 1985.
« La quinzaine au cours de laquelle peuvent être pris les congés de courte durée définis par l'article 10.02 devra contenir le jour où se produit l'évènement générateur du droit.
Pour un événement prévisible, la quinzaine se décompte autour de l'évènement alors que pour un événement imprévisible elle se calcule à partir de l'évènement.
En aucun cas, la convention collective ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice ».
La réponse à la question posée est donc OUI, le congé est dû.

10.03 Congés rémunérés pour enfants malades

Chaque salarié pourra bénéficier d'un congé rémunéré de trois jours ouvrés par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans sur justification médicale.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

La rémunération de ces jours de congés sera proportionnelle au temps de travail.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°2/85 du 27 juin 1985 :

Question :

« Congés rémunérés pour enfants malades ». Ce congé est-il dû quel que soit le nombre d'enfants ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide d'interpréter l'article 10.03 de la convention collective de la façon suivante :
« Ouverture du droit ». Le droit est ouvert, quel que soit le nombre d'enfants de moins de douze ans.

« Quel est ce droit ? » Il est de trois jours ouvrés par salarié et par année civile, ce congé peut être fractionné.

10.04 Congé parental

Un congé sans solde dit « congé parental » d'une durée déterminée pourra être obtenu sur demande écrite formulée au moins quinze jours avant l'expiration du congé maternité ou adoption.

Dans le cas où l'intéressé(e) ne désirerait pas reprendre son travail à l'issue de ce congé, il (elle) devra prévenir l'employeur un mois à l'avance.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°6/86 du 12 novembre 1986 :

Question :

Quelle est la durée du congé parental ?

La demande du congé doit-elle porter sur la totalité du congé parental autorisé par la convention collective ou peut-elle être fractionnée et renouvelée mois par mois, ou par période de deux ou trois mois ?

Peut-on interrompre un congé parental et si oui pour quelles raisons ?

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre aux questions posées de la façon suivante :

L'article 10.04 ne prête à aucune interprétation possible étant donné que les textes réglementaires, notamment les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, sur lesquels repose la convention collective, sont suffisamment précis à cet égard.

10.05 Congé sans solde

Un congé sans solde de 3 mois maximum pourra être accordé au salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille sur justification médicale.

Ce congé pourra être prolongé ou renouvelé dans les mêmes conditions.

Par membre proche de la famille, il faut entendre :

- père et mère du salarié,
- beau-père et belle-mère du salarié,
- conjoint, concubin du salarié,
- enfant du salarié ou du concubin,
- grands-parents du salarié.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°4/86 du 6 février 1986 :

Questions :

- 1/ *Le congé sans solde doit-il être accordé pour une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois ?*
- 2/ *La même personne peut-elle en bénéficier plusieurs années de suite pour la même raison, même si le proche malade est hospitalisé ?*
- 3/ *Au cours d'une année, peut-on morceler le congé sans solde pour les différentes maladies des proches dans la limite de 6 mois ?*

Réponses :

1/ *La convention collective prévoit qu'un congé sans solde de 3 mois peut être renouvelable une fois. La commission de conciliation estime que la négociation doit se faire cas par cas dans l'association.*

2 & 3/ *En ce qui concerne les points 2 et 3, ils sont du ressort de la commission paritaire mixte. La commission de conciliation l'a saisie afin de remettre cet article en état.*

En ce qui concerne le dossier relatif aux congés supplémentaires, la commission de conciliation demande à l'association de COURS LA VILLE des précisions supplémentaires :

** sur les dates de congés payés et les dates d'absence de congé maternité, afin que la commission de conciliation puisse statuer.*

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation N°8/88 du 21 septembre 1988 :

Question :

Selon l'article 10.05 de la convention collective (avenant du 20 novembre 1986), combien de fois un salarié peut-il :

- obtenir la prolongation d'un congé sans solde ?*
- obtenir des congés sans solde en une année, de date à date, sans perturber le bon fonctionnement du service ?*

Réponse :

Par un vote à l'unanimité, la commission de conciliation décide de répondre de la façon suivante :

La rédaction de l'article 10.05 de la convention collective, telle qu'elle a été modifiée par l'avenant N° 1/86 du 10 novembre 1986, a été conçue suffisamment ouverte afin de permettre une négociation contractuelle au niveau local.

10.06 Congés pour obligations militaires

Les congés en vue de subir les épreuves de sélection préalable au service national sont assimilés à une période de travail effectif et rémunérés comme tel.

10.07 Congés d'éducation ouvrière

Les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière sont accordés selon les dispositions de la loi du 23 juillet 1957.

11 COMMISSION DE CONCILIATION

11.01 Composition

La commission de conciliation nationale est constituée de quatre représentants désignés par les fédérations d'employeurs et de quatre représentants désignés par les organisations nationales syndicales ouvrières, signataires de la présente convention.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat prorogé.

11.02 Attributions

La commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la convention par les parties en cause,
- b) de donner toute interprétation des textes de la convention,
- c) de régler les conflits survenus en cours d'application de la convention,
- d) de veiller au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégorie et de coefficient.

11.03 Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

11.04 Réunions

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser trois mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

11.05 Présidence

La commission de conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié désigné par le collège auquel il appartient.

11.06 Délibérations

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes. En cas d'accord, les décisions prises s'appliquent aux parties.

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Règlement intérieur de la commission de conciliation

1/ Missions de la commission

Elles sont définies par l'article n° 11.02 de la convention collective.

2/ Présidence de la commission

Les parties décident d'un commun accord que la présidence sera alternée d'une séance sur l'autre.

Le mandat de la présidence commence à l'ouverture de la séance et se termine à la veille de la séance suivante.

En cas de carence de la présidence (maladie ou absence fortuite), l'autre collègue en assume la charge. Madame WANKO (C.G.T.) est élue présidente de la commission pour la première réunion.

3/ Secrétariat

Les parties décident d'un commun accord que sa tâche est un travail d'exécution consistant à transmettre à la présidence les dossiers de saisine, à prendre avec cette dernière les contacts pour l'organisation des réunions.

La tenue du secrétariat sera tournante. Pour l'année 1985, le mandat est confié à l'UNASSAD.

4/ Fonctionnement des réunions

D'un commun accord les parties décident que le fonctionnement de la commission doit être paritaire, c'est-à-dire que le nombre des représentants des collèges syndicaux et patronaux doit être égal.

Une difficulté surgit du fait que 4 organisations syndicales sur 5 ont signé la convention collective. Ce problème sera examiné par la commission mixte paritaire.

Seuls les membres titulaires des organisations patronales ou syndicales disposent du droit de vote.

Pour limiter les risques de non parité, un seul suppléant par organisation représentative pourra assister aux réunions.

Un registre des délibérations sera ouvert sur lequel seront consignées les délibérations. Ce registre sera émargé par un représentant syndical et par un représentant patronal à l'issue de chaque séance.

En outre chaque réunion doit donner lieu à la rédaction d'un procès-verbal succinct relatant le ou les questions examinées, l'interprétation des organisations respectives, les débats et les votes.

La présidence de la commission ne dispose pas d'un droit de vote prépondérant.

Les deux collèges s'accordent à souhaiter que le délai de saisine soit toujours largement inférieur à 3 mois.

Les deux collèges estiment que la question des modalités de frais de déplacement des membres de la commission de conciliation relève de la commission paritaire.

Dans cette attente, il sera fait application de l'article 03.01.04 de la convention collective.

Titre XII - Régime de prévoyance

Régime de prévoyance institué l'avenant n°2/90 du 19 septembre 1990 à la Convention Collective Nationale et modifié par :

- l'avenant n°94-1 du 6 mai 1994,
- l'avenant 06-96 du 10 décembre 1996,
- l'avenant n°1/99 du 25 novembre 1999,
- l'avenant N°1 / 2004 du 26 octobre 2004 agréé par arrêté du 26 janvier 2005 publié au Journal Officiel du 4 février 2005.

12. RÉGIME DE PRÉVOYANCE

12.01 Garantie maintien de salaire

Personnel concerné : Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

Définition de la garantie : En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Délai de carence :

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante.
- 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle.

Montant des prestations : Les prestations Sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre) et l'éventuel salaire à temps partiel seront complétés de manière que le salarié ne perçoive pas plus de 100 % de son salaire net.

Remboursement forfaitaire des charges sociales patronales évaluées à 30 % des prestations versées.

Salaire de référence : Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire net moyen tranches A et B des 6 mois précédant l'arrêt de travail, y compris les primes éventuelles.

Durée de la garantie : Les prestations sont versées pendant 90 jours maximum par arrêt de travail et par année mobile (12 mois consécutifs).

12.02 Garantie incapacité

Personnel concerné : Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

Définition de la garantie incapacité : En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la Sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Point de départ du service des prestations : dès la fin du maintien de salaire total pour les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article 12.01 de la convention collective Nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile.

Pour les salariés n'ayant pas six mois d'ancienneté : à compter du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Durée du service des prestations : les prestations sont versées jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail au plus tard.

Montant des prestations : le montant des indemnités journalières, y compris les prestations Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 73 % du salaire brut.

Financement : Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité.

12.03 Garantie invalidité

Personnel concerné : Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Définition de la garantie : En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail (60 ans).

Montant des prestations : Le montant, y compris les prestations servies par la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), s'élève pour les 2^{ème} et 3^{ème} catégories à 75 % du salaire brut.

En cas d'invalidité 1^{ère} catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5^{ème} de celui retenu pour la 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, limité à 75 % du salaire brut, y compris le salaire éventuellement perçu au titre de l'activité à temps partiel.

Clause commune aux garanties incapacité - invalidité

Salaire de référence : Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire brut moyen tranches A et B des 6 mois précédant l'arrêt de travail, y compris les primes éventuelles.

Revalorisation des prestations : Les prestations incapacité et invalidité sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier, en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

12.04 Garantie décès

Personnel concerné : Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Définition de la garantie : En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) : La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) : (3^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

Salaire de référence : le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès ou d'une Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA), le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

Âge limite au service des prestations :

- 65 ans pour le décès
- 60 ans pour la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)

12.05 Garantie rente éducation

Personnel concerné : Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Définition de la garantie : En cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à 10 % du salaire de référence tel que défini pour la garantie Décès.

Durée de la prestation : La rente est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme):

- jusqu'à 18 ans,
- jusqu'à 25 ans, s'il est étudiant, apprenti, sous les drapeaux au titre du service national, demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage,
- jusqu'à 25 ans, s'il est invalide, c'est-à-dire dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique.

12.06 Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail

A – Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de décès, telles que définies aux articles 12.04 et 12.05, sont maintenues en cas de résiliation ou du non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs (AG2R Prévoyance, GNP, UNPMF et OCIRP) ou du contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

B – Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant,
- jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent,
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

C – Mise en œuvre de la garantie pour les risques incapacités invalidités survenus antérieurement au 1er janvier 2002.

La charge concernant les salariés en arrêt de travail est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de non renouvellement de la désignation d'AG2R Prévoyance, du GNP, de l'UNPMF et de l'OCIRP pendant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs, dès la date d'effet de la nouvelle désignation, par chaque adhérent ayant résilié son adhésion.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

12.07 Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre d'une répartition globale de 29 % à charge du salarié et de 71 % à charge de l'employeur, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par ce dernier en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité. En tout état de cause, cette répartition de 29 % à la charge du salarié et de 71 % à la charge de l'employeur est définitive.

Le taux de 4,39 % Tranche A et Tranche B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

GARANTIES	TAUX DE COTISATION	
	Employeur	Salariés
Maintien de salaire	1,23 %	/
Incapacité	/	1,03 %
Invalidité	1,37 %	0,26 %
Décès	0,24 %	/
Maintien Garantie Décès	0,16 %	/
Rente Education	0,10 %	/
TOTAL	3,10 % tranches A et B	1,29 % tranches A et B
	4,39 %	

12.08 Gestion du régime

Au vu de l'étude menée par les partenaires sociaux, sur les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance par AG2R Prévoyance, le GNP et la l'UNPMF, organismes assureurs des garanties Maintien de salaire, Incapacité, Invalidité et Décès et de l'OCIRP, organisme assureur des Rentes éducations, ceux-ci, s'estimant satisfaits de la mise en œuvre de ces modalités, décident de la reconduction de leur choix.

Restent désignés pour assurer les risques Maintien de salaire, Incapacité, Invalidité et Décès, les organismes suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.
35 - 37, boulevard Brune - 75680 Paris Cedex 14
- Le Groupement National de Prévoyance (GNP), institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale.
33, avenue de la République – 75011 PARIS
- L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF), organisme relevant du livre II du Code de la Mutualité
255, rue de Vaugirard – 75719 Paris Cedex 15

Est désigné pour assurer la garantie Rente éducation :

- L'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP), Union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris 10, rue Cambacérès – 75008.

Les organismes précédemment désignés, assureurs des garanties Maintien de salaire, Incapacité, Invalidité et Décès, agissent pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

12.09 Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations Incapacité, Invalidité et Rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations, ainsi que le maintien des garanties capital Décès et Rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de Rente invalidités ou d'Incapacité permanente.

12.10 Comité de gestion

La commission paritaire désigne un comité de gestion.

Les attributions de ce comité sont définies dans une convention de gestion.

Avenant n° 3/90 du 12 décembre 1990 - Mise en place et composition d'une commission paritaire de gestion et de contrôle

ARTICLE 1

Il est créé entre les signataires de l'avenant n° 2/90 à la convention collective nationale du 11 mai 1983 une commission de gestion et de contrôle composée de 8 membres titulaires :

- 4 représentants des employeurs,
- 4 représentants des organisations syndicales de salariés.

Sont désignés dans les mêmes conditions, 8 membres suppléants, qui remplacent les membres titulaires en cas d'impossibilité de leur part de participer aux réunions de la commission.

Chaque partie signataire pourra se faire assister par un conseiller technique de son choix, à titre consultatif.

ARTICLE 2

En cas de modification du nombre des adhérents du régime de prévoyance, les partenaires sociaux s'engagent à revoir la composition de la commission de contrôle et de gestion, en commission paritaire.

ARTICLE 3

Chaque réunion comprendra des délégués, d'une part, des partenaires sociaux et, d'autre part, des organismes de prévoyance signataires.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion, représentant les organismes signataires sont mandatés par ceux-ci. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

ARTICLE 4

Dès la première réunion de la commission de gestion, celle-ci aura à charge d'établir un règlement intérieur comprenant :

- les règles de fonctionnement,
- la désignation du président et du secrétaire,
- l'alternance entre les collèges employeurs et organisations syndicales.

ARTICLE 5

Présentation des comptes : les organismes de prévoyance s'engagent conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 à fournir au plus tard au 31 août de chaque année les résultats décrits à l'article 5 de la convention de gestion annexée à l'avenant prévoyance n° 2/90.

Avenant n° 4/90 du 19 décembre 1990 – Date d'application des garanties Incapacité – Invalidité

Article 1

Les garanties incapacité - invalidité et rente éducation sont mises en place à compter du 1^{er} janvier 1991, conformément à l'article 12.06 et 12.07 de l'avenant prévoyance du 19 septembre 1990 agréé par arrêté du 19 novembre 1990.

Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile

Entre :

La Fédération Nationale des Associations d'Aides Familiales Populaires (FNAAFP/CSF)
53, rue Riquet - 75019 Paris.

La Fédération Nationale des Associations pour l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile (FNAAMF)
80, rue de la Roquette - 75011 Paris

La Fédération Nationale des Associations d'aide à Domicile en Activités Regroupées (FNADAR)
103, boulevard Magenta - 75010 Paris

La Fédération Nationale des Aides Familiales à Domicile (FNAFAD)
13, rue des Envierges - 75020 Paris

Union Nationale des Associations Générales pour l'Aide Familiale (UNAGAF)
28, place Saint-Georges - 75009 Paris

Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile (UNASSAD)
108/110, rue Saint-Maur - 75011 Paris

Les organisations syndicales de salariés suivantes :

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT)
47/49, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris

La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux (CFTC)
13, rue des Ecluses Saint-Martin - 75010 Paris

La fédération française des professions de santé et de l'actions sociale (C.G.C.)
39, rue Victor Massé – 75009 Paris

La fédération CGT des organismes sociaux
263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

La fédération nationale de l'action sociale CGT

Force Ouvrière

8, rue de Hanovre - 75002 Paris

d'une part, et :

L'AGRR PREVOYANCE, Institution agréée par arrêté ministériel, dont le siège social est à Paris 14^{ème}, 37, boulevard Brune ;

Le GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE DE L'INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE - GNP - INPC, Institution agréée par arrêté ministériel, dont le siège social est à Paris 14^{ème}, 66, avenue du Maine - Héron Building ;

Le MUTEX dont le siège social est à Paris 15^{ème}, 255, rue de Vaugirard ;

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet de convention

Les signataires de l'avenant n° 2/90 du 19 septembre 1990, annexé à la convention collective nationale du personnel des organismes d'aide à domicile et de maintien à domicile confient à l'AGRR PREVOYANCE, au GNP - INPC et au MUTEX, la gestion des garanties incapacité, invalidité, décès et rente éducation prévues par le protocole.

ARTICLE 2 : Adhésions des organismes

La signature de la présente convention de gestion vaut adhésion pour l'ensemble des organismes de la profession visée par l'accord.

Chaque organisme remplira un contrat d'adhésion et recevra toutes les informations pratiques sur le régime de prévoyance.

ARTICLE 3 : Commission paritaire

Il est créé entre les signataires de l'accord de prévoyance, une commission paritaire professionnelle qui se réunit au moins une fois par an.

La commission prend connaissance des résultats techniques et financiers générés par le régime de prévoyance. Elle fait toutes propositions utiles sur les garanties et leur gestion.

De plus, la commission veille à la bonne application des modalités de gestion définies dans un document résumant les procédures (guide de gestion).

Il existe un réseau médical national qui statuera sur les problèmes médicaux, le cas échéant.

ARTICLE 4 : Cotisations

Pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès et rente éducation définies aux articles 12 et suivants de la convention collective, les cotisations sont fixées à 4,17 % de la masse salariale brute - tranche A et tranche B.

Ce taux s'appliquera pour les exercices 1991 – 1992 et 1993.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

Garantie maintien de salaire

- Cotisation employeurs : 1,48 %
- Cotisation salariés : 0,24 %

Garantie incapacité - invalidité

- Cotisation employeurs : 1,07 %
- Cotisation salariés : 0,72 %

Garantie décès

- Cotisation employeurs : 0,28 %
- Cotisation salariés : 0,18 %

Garantie rente éducation

- Cotisation employeurs : 0,12 %
- Cotisations salariés : 0,08 %

Total EMPLOYEURS : 2,95 %

Total SALARIES: 1,22 %

ARTICLE 5 : Engagements des parties

Les fédérations et employeurs signataires de la présente convention s'engagent à porter à la connaissance de leurs adhérents, leurs obligations vis-à-vis du régime de prévoyance et à les informer de la présente convention.

L'AGRRE PREVOYANCE, le GNP - INPC et le MUTEX s'engagent à fournir annuellement les résultats techniques et financiers du régime, selon les modalités suivantes, et ce dans un délai de six mois, au comité de gestion un bilan annuel faisant ressortir :

Pour les garanties « INVALIDITE et INCAPACITE PERMANENTE » le montant :

- des rentes d'invalidité versées,
- des revalorisations instituées,
- des réserves mathématiques correspondant au service des rentes,
- des frais de gestion,
- des cotisations perçues.

Pour la garantie « DECES » le montant :

- des capitaux servis,
- des frais de gestion,
- des cotisations perçues.

Pour les autres garanties à titre indicatif :

- l'ensemble des résultats techniques et financiers,
- et *joint à ce bilan*, un commentaire portant appréciation sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats de chaque risque et la conclusion qu'il convient d'en tirer, ledit commentaire étant assuré par un représentant de chacun des organismes de prévoyance précités.

Les organismes de prévoyance ci-dessus s'engagent à fournir à la commission paritaire tous les documents comptables qui s'avéreraient nécessaires à la compréhension des éléments ci-dessus.

ARTICLE 6 : Compensation financière

Les résultats financiers des différents organismes désignés seront compensés annuellement au 31 mars de l'exercice suivant.

Afin de mettre ce système de compensation en application, le réassureur commun choisi par les trois organismes est la Caisse Nationale de Prévoyance.

ARTICLE 7 : Date d'effet – Durée de la convention

La convention de gestion prend effet le 01 octobre 1990.

Les modalités de renouvellement (ou d'expiration) sont liées à l'avenant du 19 septembre 1990.

Avenant N°1/91 à la Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile

Entre :

- La Fédération Nationale des Associations d'Aides Familiales Populaires (FNAAFP/CSF)
- La Fédération Nationale des Associations pour l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile (FNAAMF)
- La Fédération Nationale des Associations d'aide à Domicile en Activités Regroupées (FNADAR)
- L'Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile (UNASSAD)
- La Fédération Nationale Aide Familiale à domicile (FNAFAD)

Et les organisations syndicales de salariés :

- La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux (CFTC)
- La Fédération française des professions de santé et de l'actions sociale (C.G.C.)
- La Fédération des organismes sociaux (CGT)
- La Fédération nationale de l'action sociale CGT - Force Ouvrière

d'une part, et

- L'AGRR PREVOYANCE
- Le GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE DE L'INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE - GNP - INPC
- Le MUTEX

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet

Le présent avenant a pour objet de préciser les modalités d'assurances de la Rente Education, instituée par l'article 12.05 de l'accord susvisé.

Il est expressément convenu que ces rentes seront gérées par l'AGRR, le GNP-INPC, le MUTEX pour le compte de l'OCIRP, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de cet organisme.

La part de cotisations correspondante sera reversée par l'AGRR, le GNP-INPC et le MUTEX à l'OCIRP. Elle est fixée à : 0,20 % des salaires bruts.

ARTICLE 2 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant N°1/91 est conclu pour une durée équivalente à celle prévue par l'avenant de prévoyance.

ARTICLE 3 : Dénonciation

Le présent avenant sera dénoncé par les parties dans les mêmes conditions que l'avenant prévoyance.

Fait à Paris, le 3 juillet 1991.

Avenant N°2/91 à la Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile

Entre :

- La Fédération Nationale des Associations d'Aides Familiales Populaires (FNAAFP/CSF)
- La Fédération Nationale des Associations pour l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile (FNAAMF)
- La Fédération Nationale des Associations d'aide à Domicile en Activités Regroupées (FNADAR)
- L'Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile (UNASSAD)
- La Fédération Nationale Aide Familiale à domicile (FNAFAD)
- La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux (CFTC)
- La Fédération des organismes sociaux (CGT)
- La Fédération nationale de l'action sociale CGT - Force Ouvrière

d'une part,

Et les organismes de gestion :

- L'AGRR PREVOYANCE
- Le GNP - INPC
- Le MUTEX

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet

Le présent avenant a pour objet de préciser :

- les modalités pratiques de calcul des charges sociales afférentes à la garantie Maintien de Salaire,
- les conditions de prise en charge des salariés en arrêt de travail à la prise d'effet du régime Incapacité - Invalidité (1^{er} janvier 1991).

ARTICLE 2 : Modalités pratiques de calcul des charges sociales

Les charges sociales totales évaluées à 70 % des prestations brutes, dans le cadre de l'article 12.01 et à 58 % des prestations brutes dans le cadre de l'article 12.02 de l'avenant N°2/90 « Prévoyance » du 19.09.90 seront calculées par les organismes de prévoyance afin de garantir le remboursement intégral et uniforme des charges salariales et patronales (y compris le provisionnement pour congés payés) dues sur les prestations versées selon les taux de prélèvement en vigueur au jour de la signature de l'avenant. Les modalités de calcul sont définies dans un guide de procédure élaboré par la commission de gestion. Ce document envoyé par les organismes de gestion à chaque association adhérente.

ARTICLE 3 : Prise en charge des salariés en arrêt de travail

Les indemnités journalières et rentes invalidité, prévues aux articles 12.02 et 12.03 de l'avenant N°2/90 « Prévoyance » du 19.09.90, seront servies, à compter au plus tôt du 1^{er} janvier 1991, ou à la prise d'effet des contrats d'adhésion signés par les associations pour les garanties Incapacité – Invalidité, au bénéfice des salariés en arrêt à cette date, sous réserve que le contrat de travail les liant à leur employeur soit en vigueur à cette date.

ARTICLE 4 : Cotisations

Pour les garanties Incapacité de travail, Invalidité, Décès et Rente éducation définies à l'avenant N°2/90 du 19.09.90 à la Convention Collective, les cotisations sont fixées à 4,17 % de la masse salariale brute Tranche A et Tranche B.

Ce taux s'appliquera pour les exercices 1991 – 1992 et 1993.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

Garantie maintien de salaire

- Cotisation employeurs : 1,48 % dont 0,10 % pour la prise en charge des risques en cours
- Cotisation salariés : 0,24 % dont 0,02 % pour la prise en charge des risques en cours

Garantie incapacité - invalidité

- Cotisation employeurs : 1,07 %
- Cotisation salariés : 0,72 %

Garantie décès

- Cotisation employeurs : 0,28 %
- Cotisation salariés : 0,18 %

Garantie rente éducation

- Cotisation employeurs : 0,12 %
- Cotisations salariés : 0,08 %

Total EMPLOYEURS : 2,95 %

Total SALARIES: 1,22 %

Les organismes de prévoyance s'engagent à gérer dans un compte de résultats particulier la reprise des risques en cours.

ARTICLE 5 : Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée équivalente à celle prévue par l'avenant de Prévoyance N°2/90 du 19.09.90.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1991.

ARTICLE 6 : Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires dans les mêmes conditions que l'avenant Prévoyance précité.

Avenant N°3/96 à la Convention de gestion du régime de prévoyance des personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à domicile

Entre :

- La Fédération Nationale des Associations d'Aides Familiales Populaires (FNAAFP/CSF)
- La Fédération Nationale des Associations pour l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile (FNAAMFD)
- La Fédération Nationale des Associations d'aide à Domicile en Activités Regroupées (FNADAR)
- L'Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile (UNASSAD)
- La Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux (CFTC)
- La Fédération des organismes sociaux (CGT)
- La Fédération nationale de l'action sociale CGT - Force Ouvrière

d'une part,

Et les organismes de gestion :

- L'AGRR PREVOYANCE
- Le GNP - INPC
- Le MUTEX

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier la ventilation de la cotisation entre les différentes garanties mises en œuvre par le régime de prévoyance des personnels des organismes d'Aide ou de Maintien à domicile.

ARTICLE 2 : Cotisations

Pour les garanties Maintien de salaire, Incapacité de travail, Invalidité, Décès et Rente éducation définies à l'avenant N°6/96 à la Convention Collective, les cotisations sont fixées à 4,17 % de la masse salariale brute Tranche A et Tranche B.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

Garantie maintien de salaire

- Cotisation employeurs : 1,72 % dont 0,12 % pour la prise en charge des risques en cours

Garantie incapacité - invalidité

- Cotisation employeurs : 0,91 %
- Cotisation salariés : 1,00 %

Garantie décès

- Cotisation employeurs : 0,24 %
- Cotisation salariés : 0,16 %

Garantie rente éducation

- Cotisation employeurs : 0,08 %
- Cotisations salariés : 0,06 %

Total EMPLOYEURS : 2,95 %

Total SALARIES: 1,22 %

Les organismes de prévoyance s'engagent à gérer dans un compte de résultats particulier la reprise des risques en cours.

ARTICLE 3 : Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée équivalente à celle prévue par l'avenant de Prévoyance.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1997.

ARTICLE 4 : Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires dans les mêmes conditions que l'avenant Prévoyance précité.

Avenant N° 4/2000 à la Convention de Gestion du Régime de Prévoyance des Personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à Domicile

Le présent avenant est conclu entre :

- la Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire (FNAAFP / CSF)
- la Fédération Nationale des Associations pour l'Aide aux Mères et aux Familles à Domicile (FNAAMFD)
- la Fédération Nationale des Aides à Domicile en Activités Regroupées (FNADAR)
- la Fédération Nationale Aide Familiale à Domicile (FNAFAD)
- l'Union Nationale des Associations de soins et Services à Domicile (UNASSAD)

Les Organisations Syndicales de Salariés :

- la Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux CFDT
- la Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Personnels Actifs et Retraités des Services de Santé et des Services Sociaux CFTC
- la Fédération des Personnels des Organismes Sociaux CGT
- la Fédération Nationale de l'Action Sociale CGT-FO

d'une part,

et les Organismes Gestionnaires :

- AG2R PREVOYANCE,
- GNP - INPC (Groupement National de Prévoyance - INPC)
- FNMF - Mutualité Française

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier :

- le niveau de prise en charge par les organismes de gestion des charges sociales patronales dues au titre des garanties Maintien de salaire et Incapacité de Travail ;
- le niveau des prestations servies au titre des garanties Incapacité de Travail et Invalidité ;
- l'indice de revalorisation des prestations;
- le niveau des frais de gestion administratifs ;

- la ventilation de la cotisation entre les différentes garanties mises en œuvres par le régime de prévoyance des personnels des organismes d'aide ou de maintien à domicile.

Par ailleurs, il met en œuvre une harmonisation entre les trois organismes gestionnaires de la présentation des résultats techniques et financiers à compté du 1er janvier 2002.

ARTICLE 2 : Garanties

Les garanties Maintien de salaire, Incapacité de Travail et Invalidité sont modifiées comme suit conformément aux dispositions de l'avenant n° 99.1 du 25.11.1999 à la convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile :

I - Maintien de salaire :

Les partenaires sociaux ont entendu dissocier les garanties Maintien de Salaire et Incapacité de travail de manière à permettre la couverture de prestations différentes au titre de ces deux garanties.

Le montant de la prestation versée antérieurement au 1er avril 2000 est maintenu dans le cadre de la présente garantie, dans les conditions suivantes :

- du 1er au 90ème jour d'arrêt de travail lorsque l'arrêt est consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ;
- du 4ème au 93ème jour d'arrêt de travail, lorsqu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie de la vie courante.

La période de 90 jours s'entend par arrêt au cours de 12 mois consécutifs.

Le « *remboursement forfaitaire des charges sociales patronales s'effectue à hauteur de 35 % des prestations versées, et ce tant que le bénéficiaire est sous contrat de travail.* »

II - Incapacité de travail :

« Point de départ du service des prestations » :

- *Pour les salariés comptant moins de six mois d'ancienneté dans l'organisme : le 31ème jour continu de chaque arrêt de travail pour maladie ou accident d'ordre professionnel ou non.*

- *Pour les salariés comptant six mois et plus d'ancienneté dans l'organisme : dès la fin du maintien de salaire à 100 % du net.*

« Montant des prestations » :

Les prestations en espèces de la sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariées effectuant moins de 200 heures de travail par trimestre) et l'éventuel salaire à temps partiel, sont complétées au titre du présent régime, à hauteur de 77 % du salaire brut.

Le remboursement forfaitaire des charges sociales patronales s'effectue à hauteur de 35 % des prestations versées, et ce tant que le bénéficiaire est sous contrat de travail.

Les prestations servies sont revalorisées au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution du point ARRCO.

III - Invalidité

« Montant de la rente d'invalidité :

Le montant de la rente y compris les prestations en espèce servies par la Sécurité sociale (reconstituée de manière théorique pour les salariés ne justifiant pas de 200 heures de travail par trimestre) s'élève pour les invalides classés en 2ème ou 3ème catégorie à 75 % du salaire brut moyen, tranches A et B des 6 mois précédents l'arrêt de travail y compris les primes éventuelles.

En cas d'invalidité de 1ère catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5ème de celui retenu pour les invalides de 2ème ou 3ème catégorie, limité à 75 % du salaire de référence défini ci dessus, y compris le salaire éventuellement perçu au titre d'une activité à temps partiel.

Les prestations servies sont revalorisées au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution du point ARRCO. »

ARTICLE 3 : Revalorisation du salaire de référence « Décès »

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès et/ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

ARTICLE 4 : Frais de Gestion

Les frais de Gestion pour les risques Maintien de Salaire, Incapacité, Invalidité et Décès sont ramenés de 13 % à 12 % (à compter du 1er janvier 2001).

ARTICLE 5 : Cotisations

Pour les garanties Maintien de salaire, Incapacité de Travail, Invalidité, Décès et Rente Education définies à l'avenant n° 99-1 du 25/11/1999 à la convention collective, les cotisations sont fixées à 4,17 % de la masse salariale brute tranches A et B.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

GARANTIES	TAUX DE COTISATIONS	
	Employeur	Salariés
Maintien de salaire	1,46 %	/
Incapacité	0,39 %	0,91 %
Invalidité	0,75 %	0,21 %
Décès	0,27 %	0,08 %
Rente Education	0,08 %	0,02 %
TOTAL	2,95 % tranches A et B	1,22 % tranches A et B

ARTICLE 6 : Modalités d'établissement des comptes annuels

Les Organismes gestionnaires s'engagent à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai maximum de 8 mois après la clôture de l'exercice considéré, à la Commission Paritaire Nationale, un rapport technique et financier s'appuyant sur deux types d'analyse :

- un compte de résultat dont le fonctionnement est décrit ci-après,
- un suivi technique permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations,
- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

Fonctionnement du compte de résultats :

DEBIT	CREDIT
Reliquat de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent	
Prestations payées dans l'année N*	Cotisations encaissées dans l'année N*
Provisions mathématiques au 31.12.N*	Provisions mathématiques au 01.01.N*

Provisions pour sinistres à payer au 31.12.N*	Provisions pour sinistres à payer au 01.01.N*
Provisions décès au 31.12. N*	Provisions décès au 01.01.N*
Frais de gestion de l'exercice N portant sur les seules cotisations encaissées	Produits financiers
Solde créditeur éventuel	Solde débiteur éventuel

(*) ventilées par risque et exercice de survenance

ETABLISSEMENT DES PROVISIONS :

Provisions Mathématiques Incapacité / Invalidité :

Elles sont établies tête par tête comme suit :

- provisionnement en Incapacité des arrêts dont le dernier jour indemnisé se situe dans le dernier trimestre.
- provisionnement en Invalidité des arrêts dont le dernier jour indemnisé se situe dans le dernier semestre.

Base technique pour le calcul des provisions Incapacité / Invalidité :

Table du 01/01/97 : BCAC nouveau barème

Provisions Mathématiques Décès (effets de la loi du 17 juillet 2001) :

Elles sont établies tête par tête sur la base des sinistres connus.

Provisions pour sinistre à payer (PSAP) Incapacité – Invalidité – Décès :

Ces provisions représentent d'une part la valeur estimée des dossiers connus mais non réglés à la date de clôture de l'exercice et d'autre part des prestations non connues au jour de l'établissement des bilans, et qui seront réglées lors des exercices comptables futurs.

Cette dernière provision est déterminée notamment par extrapolation des prestations payées lors des exercices comptables précédents et ventilée par exercice de survenance.

Taux d'actualisation des Provisions et produits financiers :

Chaque année, il sera déterminé en concertation entre les Organismes gestionnaires un taux commun d'actualisation des provisions ainsi que des produits financiers.

ARTICLE 7 : Durée et Entrée en Vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée équivalente à celle prévue par l'avenant de prévoyance.

Il entre en vigueur à compter du 1er avril 2000

ARTICLE 8 : Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires dans les mêmes conditions que l'avenant de Prévoyance précité.

Avenant N° 5/2005 à la Convention de Gestion du Régime de prévoyance des Personnels des Organismes d'Aide ou de Maintien à Domicile

Le présent avenant est conclu entre :

- le réseau des associations d'aide à domicile (**ADESSA**)
- la Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire (**FNAAFP / CSF**)
- la Fédération Nationale d'Aide et d'Intervention A Domicile (**FNAID**)
- l'Union Nationale des Associations de soins et Services à Domicile (**UNASSAD**)

Les Organisations Syndicales de Salariés :

- la Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux **CFDT**
- la Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Personnels Actifs et Retraités des Services de Santé et des Services Sociaux **CFTC**
- la Fédération des Personnels des Organismes Sociaux **CGT**
- la Fédération Nationale de l'Action Sociale **CGT-FO**

d'une part,

et les Organismes Gestionnaires :

- AG2R PREVOYANCE,
- GNP (Groupement National de Prévoyance)
- UNPMF – (Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française)

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 : Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier :

- le niveau de prise en charge par les organismes de gestion des charges sociales patronales dues au titre des garanties Maintien de salaire et Incapacité de Travail,
- le niveau des prestations servies au titre des garanties Incapacité de Travail et décès,
- la ventilation de la cotisation entre les différentes garanties mises en œuvres par le régime de prévoyance des personnels des organismes d'aide ou de maintien à domicile,
- et d'intégrer le maintien des garanties décès au profit des assurés en arrêt de travail ou en invalidité.

ARTICLE 2 : Garanties

Les garanties Maintien de salaire, Incapacité de Travail et Décès sont modifiées comme suit conformément aux dispositions de l'avenant n° 1/2004 du 26.10.2004 à la convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile :

I - Maintien de salaire :

Personnel concerné : Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

Concernant la garantie maintien de salaire, les arrêts de travail en cours d'indemnisation au 01 avril 2005, continueront d'être indemnisés selon les dispositions définies par l'avenant n°4/2000.

Définition de la garantie : En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Délai de carence :

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante
- 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle.

Niveau des prestations :

Les prestations Sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre) et l'éventuel salaire à temps partiel seront complétés de manière que le salarié ne perçoive pas plus de 100% de son salaire net.

Niveau de remboursement des CSP :

Remboursement forfaitaire des charges sociales patronales évaluées à 30% des prestations versées.

Salaire de référence : Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire net moyen tranches A et B des 6 mois précédant l'arrêt de travail, y compris les primes éventuelles.

Durée de la garantie : Les prestations sont versées pendant 90 jours maximum par arrêt de travail et par année mobile (12 mois consécutifs) »

II - Incapacité de travail :

Personnel concerné : Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

Concernant l'Incapacité temporaire de travail, les arrêts de travail en cours d'indemnisation au 01 avril 2005, continueront d'être indemnisés selon les dispositions définies par l'avenant n°4/2000.

Définition de la garantie incapacité :

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la Sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Point de départ du service des prestations :

Dès la fin du maintien du salaire total pour les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article 12.01 de la convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile.

Pour les salariés n'ayant pas six mois d'ancienneté : à compter du 31ème jour d'arrêt de travail continu.

Durée du service des prestations : les prestations sont versées jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail au plus tard.

Montant des prestations :

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 73% du salaire brut.

Financement :

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité.

Les prestations servies sont revalorisées au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

III - Décès

Personnel concerné : Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Définition de la garantie :

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à 200% du salaire annuel brut de référence.

Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) :

La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) : (3ème catégorie reconnue par la Sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

Salaire de référence :

le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès ou d'une Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA), le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

Age limite au service des prestations :

- 65 ans pour le décès
- 60 ans pour la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) »

ARTICLE 3 : Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail

A – SALARIE OU ANCIEN SALARIE BENEFICIAIRE DU MAINTIEN DE LA GARANTIE DECES EN CAS DE RESILIATION OU DE NON-RENOUVELLEMENT DE LA DESIGNATION OU DU CONTRAT D'ADHESION

Les garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de décès, telles que définies aux articles 12.04 et 12.05, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs (AG2R Prévoyance, GNP, UNPMF et OCIRP) ou du

contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

B - DEFINITION DE LA GARANTIE DECES MAINTENUE EN CAS DE RESILIATION OU DE NON-RENOUVELLEMENT DE LA DESIGNATION OU DU CONTRAT D'ADHESION

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65ème anniversaire du participant,
- jusqu'au 60ème anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent,
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

C - MISE EN ŒUVRE DE LA GARANTIE POUR LES RISQUES INCAPACITES INVALIDITES SURVENUS ANTERIEUREMENT AU 1ER JANVIER 2002

La charge concernant les salariés en arrêt de travail est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de non-renouvellement de la désignation d'AG2R Prévoyance, du GNP, de l'UNPMF et de l'OCIRP pendant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs, dès la date d'effet de la nouvelle désignation, par chaque adhérent ayant résilié son adhésion.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001. »

ARTICLE 4 : Cotisations

Pour les garanties Maintien de salaire, Incapacité de Travail, Invalidité, Décès et Rente Education définies à l'avenant n° 1/2004 du 26.10.2004 à la convention collective, les cotisations sont fixées à 4,39 % de la masse salariale brute tranches A et B.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

GARANTIES	TAUX DE COTISATIONS	
	Employeur	Salariés
Maintien de salaire	1,23 %	-
Incapacité	-	1,03 %
Invalidité	1,37 %	0,26 %
Décès	0,24 %	-
Maintien Garantie Décès	0,16 %	-
Rente Education	0,10 %	-
TOTAL	3,10 % tranches A et B	1,29 % tranches A et B

ARTICLE 7 : Durée et Entrée en Vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée équivalente à celle prévue par l'avenant de prévoyance.

Il entre en vigueur à compter du 1er avril 2005.

ARTICLE 8 : Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires dans les mêmes conditions que l'avenant de prévoyance précité.

LES ACCORDS COLLECTIFS DE LA BRANCHE DE L'AIDE A DOMICILE

Accord collectif de la branche de l'aide à domicile sur un statut des salariés à temps partiel signé le 19 avril 1993

Agréé par arrêté du 23 juillet 1993 publié au *Journal Officiel* du 30 juillet 1993 et étendu par arrêté du 26 juillet 1993 publié au *Journal Officiel* du 30 juillet 1993

Préambule

Le travail à temps partiel est une réalité de notre activité liée à la spécificité de l'intervention de l'Aide à domicile.

Cependant, le travail à temps partiel ne saurait être un mode de gestion systématique d'embauche. Il doit résulter d'un libre choix du salarié.

Les partenaires à cette activité doivent s'adapter aux besoins des bénéficiaires (hospitalisations, vacances, évolution de l'état de santé...), aux situations de dépendance de personnes âgées de plus en plus nombreuses, aux situations de précarité des groupes familiaux de plus en plus fragiles.

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, mais aussi de celles de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, les partenaires sociaux se sont donc réunis pour conclure ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application⁽¹⁾

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnels d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social non lucratif (Code NAF 85.3 J).

Article 2 - Accès à un emploi à temps partiel

2.1 : Bénéficiaires

L'accès au travail à temps partiel est ouvert à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005 a modifié le champ d'application du présent accord.

2.2 : Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée de travail souhaitée.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, établit son choix en fonction des critères suivants :

- qualification du salarié ;
- ancienneté de la demande ;
- ancienneté dans le service ;
- circonstances particulières (chômage, décès, situation de famille, famille nombreuse ...).

2.3 : Réponse de l'employeur

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa lettre.

Les motifs de refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

- motifs liés à l'organisation du travail ;
- qualification du salarié ;
- absence de poste disponible.

2.4 : Recours du salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les représentants du personnel.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard un an avant la vacance ou création, et répondant aux caractéristiques du poste nouveau ou libéré.

Article 3 - Accès à un emploi à temps complet

3.1 : Bénéficiaires

L'accès à un emploi à temps complet est ouvert à tout salarié, quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi à temps complet correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

La liste des emplois disponibles est portée à la connaissance des salariés intéressés.

3.2 : Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation des délégués du personnel établit son choix en fonction des critères suivants :

- qualification du salarié ;
- ancienneté de la demande ;
- ancienneté dans le service ;
- circonstances particulières (chômage, décès, situation de famille, famille nombreuse...).

3.3 : Réponse de l'employeur

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa lettre.

Les motifs de refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

- motifs liés à l'organisation du travail ;
- qualification du salarié ;
- absence de poste disponible.

3.4 : Recours du salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les représentants du personnel.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps complet, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard un an avant la vacance ou création, et répondant aux caractéristiques du poste nouveau ou libéré.

Article 4 - Contenu du contrat de travail

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L.212-4-3 du Code du Travail. Afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations en nature et en espèces de la Sécurité sociale, la durée de travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois ou deux cents heures par trimestre, des contrats de travail individuels d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel.

Le contrat de travail doit préciser :

- la date d'embauche ;
- le secteur géographique ;
- le temps de travail, ainsi que les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées ;
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- le coefficient d'embauche et la rémunération mensuelle correspondante, compte tenu du temps de travail ;
- la convention collective applicable à l'entreprise et tenue à la disposition du personnel ;
- les conditions de formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance.

Article 5 - Conditions de travail

5.1 : Plafond des heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours du même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Le salarié aura la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, d'effectuer les heures complémentaires telles que prévues au contrat de travail, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

5.2 : Période minimale de travail continu ⁽¹⁾

La période minimale de travail continu rémunéré est fixée à une heure.

5.3 : Interruption d'activité

Le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 3 ⁽¹⁾.

Article 6 - Garanties des droits des salariés à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Article 7 - Bilan de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un bilan au minimum une fois par an.

Article 8 - Commission de conciliation

8.1 : Création et Attribution

Une Commission paritaire nationale de conciliation est créée.

Elle a pour attribution :

- de veiller au respect de l'accord par les parties en cause ;
- de donner son interprétation des dispositions de l'accord ;

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés comprend un article 20-2 fixant la période minimale de travail continu des salariés à temps partiel

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés comprend un article 24 fixant les conditions des interruptions d'activités des salariés à temps partiel.

- de donner son avis sur les litiges individuels concernant l'application de l'accord, litiges n'ayant pas pu être réglés localement.

8.2 : Composition

La Commission est constituée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations employeurs signataires. Chaque membre de cette Commission pourra se faire assister à titre consultatif d'un conseiller.

8.3 : Saisine

La Commission se réunit à la demande de l'un des signataires dans un délai qui ne peut dépasser deux mois après réception de la demande.

Le demandeur doit joindre à sa demande, pour étude préalable, un rapport écrit sur la ou les questions soumises à la Commission.

8.4 : Modalités de fonctionnement

La Commission établit son règlement intérieur qui précise les modalités de son fonctionnement et notamment :

- les conditions de saisine ;
- les modalités de convocation de délibération et de tenue de ses réunions ;
- la suite à donner aux avis émis ;
- les modalités de remboursement de frais exposés dans le cadre du fonctionnement de la Commission.

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif au travail des dimanches, des jours et aux astreintes signé le 8 février 1994

Agréé par arrêté du 2 août 1994 publié au *Journal Officiel* du 17 août 1994

Les partenaires sociaux, conscients que le caractère spécifique de l'aide et du maintien à domicile nécessite des interventions sept jours sur sept en service continu, que les associations ont été autorisées à déroger à l'obligation de repos dominical (article R. 221-4-1 du Code du Travail) et qu'il n'existe pas de disposition conventionnelle de branche concernant le travail des dimanches, des jours fériés et les astreintes, ont décidé d'organiser les conditions de recours à des salariés appelés à travailler les dimanches, les jours fériés et à être d'astreinte.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application et date d'application ⁽¹⁾

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations et organismes employeurs de la branche professionnelle de l'aide à domicile.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel.

Article 2

Le présent accord modifie ou remplace les dispositions des conventions collectives suivantes :

- Convention collective du 2 mars 1970 : articles 17 et 19, 3^{ème} alinéa ;
- Convention collective du 6 mai 1970 : articles 5-1-2 alinéa 3 à l'exception de la dernière phrase ;
- Convention collective du 11 mai 1983 : article 07.01 à l'exception de l'alinéa 3, article 07.01.02 alinéa 1, alinéa 2 dernière phrase, alinéas 3 et 4.

Article 3 - Travail des dimanches et des jours fériés

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005 a modifié le champ d'application du présent accord.

Abrogé par accord du 31 octobre 1997 relatif à l'organisation du travail.

Article 4 : Astreintes

Précision de UNA :

Cet article a été modifié :

- par l'accord d'adaptation du 27 juin 2003 agréé par arrêté du 16 février 2004 publié au journal officiel du 8 mars 2004. A compter du 1^{er} juillet 2003, l'astreinte est indemnisée à 30 € par période de 24 heures.
- par le chapitre 6 de l'accord de branche du 6 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail
- la valeur du point est portée à 5,115 € à compter du 1^{er} juillet 2005. Le montant de l'astreinte étant indexé sur l'augmentation de la valeur du point, il passe à 30,69 € par

période 24 heures à compter du 1^{er} juillet 2005.

Les salariés amenés à rester à la disposition de l'association à leur domicile, ou selon d'autres modalités déterminées par l'association, recevront une indemnité égale à 70 francs par période n'excédant pas 24 heures, indexée sur l'augmentation de la valeur du point (01/09/01 : 74F24). Cette indemnité ne pourra être inférieure à une heure du salaire horaire du salarié.

Un salarié ne peut effectuer plus de deux astreintes par mois. Il peut être dérogé exceptionnellement à ce principe pour assurer la continuité du service.

Article 5 : Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Il pourra être dénoncé partiellement ou totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord partiellement ou totalement, devra joindre à la lettre de dénonciation un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale ou partielle.

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la reconnaissance du BEP sanitaire et social mention complémentaire aide à domicile signé le 31 octobre 1997

Agréé par arrêté du 10 mars 1998 publié au *Journal Officiel* du 4 avril 1998

Article unique

Le BEP sanitaire et social avec mention complémentaire aide à domicile est reconnu par les partenaires sociaux comme équivalent au CAFAD.

En conséquence, les aides à domicile, titulaires du BEP sanitaire et social avec mention complémentaire aide à domicile, seront classées dans le même groupe que les aides à domicile titulaires du CAFAD.

Les dispositions du présent article prennent effet au premier jour du mois qui suit la publication, au *Journal Officiel*, de l'arrêté d'agrément ministériel.

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la cotisation formation signé le 31 octobre 1997

Agréé par arrêté du 10 mars 1998 publié au Journal Officiel du 4 avril 1998

L'accord de branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation du 16 décembre 2004 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au Journal Officiel le 21 octobre 2005 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006 a supprimé cet accord collectif.

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997 ⁽¹⁾

Agréé par arrêté du 10 mars 1998 publié au *Journal Officiel* du 4 avril 1998 et étendu par arrêté du 14 août 1998 publié au *Journal Officiel* du 25 août 1998

PRÉAMBULE (*modifié par l'accord de la branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 agréé par arrêté du 24 juillet 2006 publié au Journal Officiel du 1^{er} septembre 2006 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006*)

Les partenaires sociaux considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux organismes de la Branche de l'Aide à Domicile :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à sa pérennité,
- d'organiser le temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et assurer une aide à domicile de qualité,
- de faire face à la fluctuation des demandes et des prises en charge.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus d'élaborer et de mettre en œuvre un accord sur l'organisation du travail qui règle les conditions relatives :

- à la modulation du temps plein,
- à la modulation du temps partiel.

Le présent accord vient en complément des dispositions prévues par les accords de la Branche de l'Aide à Domicile sur l'organisation et sur la réduction du temps de travail du 19 avril 1993, du 31 octobre 1997 et du 6 juillet 2000.

⁽¹⁾ Cet accord de branche a fait l'objet de nombreux avis d'interprétation. Vous retrouverez les avis émis par la commission paritaire de suivi de cet accord à la suite de l'accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail signé le 6 juillet 2000.

Chapitre I - Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application et date d'application⁽¹⁾

Le présent accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnels d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social (branche de l'aide à domicile).

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

Article 2 - Abrogation

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 3 de -l'accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif au travail des dimanches, des jours fériés du 8 février 1994.

Article 3 - Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Cet accord peut être dénoncé, partiellement par chapitre ou totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord, partiellement ou totalement, devra joindre à la lettre de dénonciation un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale ou partielle.

Article 4 - Mise en place

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005 a modifié le champ d'application du présent accord.

La mise en place du travail des dimanches et jours fériés ou de la modulation du temps de travail pour les salariés à temps plein ou de l'annualisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel, nécessite de la part de l'employeur, une information des salariés précédée s'ils existent, d'une consultation du Comité d'entreprise, du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chapitre II - Durée du travail

Article 5 - Définition de la durée du travail

5.1 - Définition :

La durée du travail s'entend du travail effectif, défini comme le temps d'exécution d'une prestation de travail accomplie sur ordre de l'employeur et sur lequel l'employeur peut exercer son contrôle.⁽¹⁾

5.2 - Durée maximale hebdomadaire :

En aucun cas, la durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 46 heures sur toute période de douze semaines consécutives.⁽²⁾

Article 6 - Répartition de la durée du travail⁽³⁾

Les dispositions suivantes sont applicables sans préjudice de la réglementation relative au repos.

La durée du travail peut être répartie sur une durée hebdomadaire ou bi-hebdomadaire :

- Organisation hebdomadaire

La durée normale du travail est de 39 heures, réparties sur 5 jours.

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours, incluant, en principe, le dimanche.

(1) Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez l'arrêté d'extension à la suite de cet accord.

(2) Nous vous précisons que l'article L 212-7 du code du travail prévoit une moyenne de 44 heures sur toute période de douze semaines consécutives.

(3) Nous vous rappelons que la loi N°2000-37 du 19 janvier 2000 fixe désormais la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein. Cet article a été mis à jour par l'article 15 de l'accord de branche du 6 juillet 2000.

- Organisation bi-hebdomadaire

La durée normale du travail est de 78 heures par quatorzaine.

Les salariés qui ont assuré la continuité du service bénéficient d'un repos de quatre jours par quatorzaine, comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.

Article 7 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Chapitre III - Travail du dimanche et des jours fériés

Article 8 - Nature des interventions

Dans le but d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches et jours fériés pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante (par référence à l'article R.221-4-1 du Code du Travail), à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent.

Article 9 - Rémunération ⁽¹⁾

A défaut d'accord collectif prévoyant d'autres modalités de rémunérations, les heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu, soit à une majoration de salaire égale à 25 % du coefficient médian (dixième année de présence) de la grille de rémunération du salarié, soit à un repos compensateur majoré de 25 % du temps travaillé le dimanche ou jour férié.

Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé.

Article 10 - Conditions d'intervention

Dans la mesure du possible, les employeurs :

- font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou un secteur limitrophe,
- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié,
- limitent l'amplitude de la journée de travail à 6 heures par aide à domicile,
- limitent la durée du travail des travailleuses familiales, les dimanches et jours fériés à 8 heures de travail effectif.

Article 11 - Rythme de travail

Tout travail du dimanche ou jour férié doit être suivi par trois dimanches et jours fériés non travaillés, à l'exception des salariés travaillant dans un cadre bi-hebdomadaire.

Article 12 - Refus du salarié

⁽¹⁾ Nous vous précisons que depuis l'application de l'accord de branche du 29 mars 2002 relatif aux emplois et aux rémunérations, le coefficient médian se situe à la quinzième année de présence.

Le salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler un dimanche ou un jour férié, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Il doit notifier son refus à l'employeur par écrit. ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez l'arrêté d'extension à la suite de cet accord.

Chapitre IV - Modulation du temps de travail temps plein

L'accord de branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 agréé par arrêté du 24 juillet 2006 publié au Journal Officiel du 1^{er} septembre 2006 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006 a entièrement remplacé ce chapitre.

Chapitre V - Annualisation du temps de travail temps partiel

L'accord de branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 agréé par arrêté du 24 juillet 2006 publié au Journal Officiel du 1^{er} septembre 2006 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006 a entièrement remplacé ce chapitre.

Arrêté du 14 août 1998 au Journal Officiel du 25 août 1998 portant extension de l'accord collectif conclu dans le secteur de l'aide à domicile le 31 octobre 1997 relatif à l'organisation du travail conclu dans le secteur de l'aide à domicile

NOR: MEST9810917A

Considérant que la loi permet le recours à différentes formes d'organisation du temps de travail, notamment le travail du dimanche et des jours fériés, la modulation du temps de travail et le temps partiel annualisé, à des strictes conditions qu'elle précise ;

Considérant en outre que la loi entoure ces dispositifs de droits et garanties pour les salariés concernés ;

Considérant que l'accord susvisé qui développe ces dispositifs compte tenu des besoins de la branche, librement appréciés par les organisations représentatives signataires, respecte, sous les réserves ci-dessous formulées, les exigences légales,

Arrête :

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 31 octobre 1997 relatif à l'organisation du travail conclu dans le secteur de l'aide à domicile.

- L'alinéa 3 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.
- L'alinéa 5 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.
- Le paragraphe 5.1 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi no 98-461 du 13 juin 1998.
- Le premier alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.
- Le quatrième alinéa de l'article 18 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.
- Le troisième alinéa de l'article 20 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.
- Le troisième alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.
- Le premier alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

- Le quatrième alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.
- Le dernier paragraphe de l'article 35 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 351-25, R. 351-50 et R. 351-51-1 du code du travail.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord de la branche aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail signé le 6 juillet 2000 ⁽¹⁾

Agréé par arrêté du 16 mars 2001 publié au *Journal Officiel* du 28 mars 2001 et étendu par arrêté du 31 juillet 2001 publié au *Journal Officiel* du 14 août 2001

Cet accord a été modifié par **l'avenant n°1 du 22 novembre 2000** (agréé par arrêté du 16 mars 2001 publié au *Journal Officiel* du 28 mars 2001 et étendu par arrêté du 31 juillet 2001 publié au *Journal Officiel* du 14 août 2001) et **l'avenant n°2 du 14 novembre 2001 modifié par avenant N°1 du 1^{er} mars 2002** (agréé par arrêté du 16 avril 2002 publié au *Journal Officiel* du 26 avril 2002 et étendu par arrêté du 12 juin 2002 publié au *Journal Officiel* du 15 juin 2002)

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objectif, dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 pour les structures de 20 salariés ou moins et dans celui de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de ses décrets d'application pour toutes les structures quel que soit leur effectif :

- De prendre l'engagement de créer ou de préserver des emplois,
- De rappeler et de déterminer le cadre et les règles que se donne la Branche de l'Aide à domicile en terme d'aménagement du temps de travail,
- D'organiser le temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et assurer une aide à domicile de qualité,
- De faire face à la fluctuation des demandes et des prises en charges,
- D'améliorer les conditions d'emploi des salariés à temps partiel,
- De maintenir le niveau des prestations fournies en qualité et en volume.

Cet accord complète en partie l'accord du 31 octobre 1997 de la Branche professionnelle de l'Aide à domicile relatif à l'organisation du travail, dont les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir la mise en œuvre au niveau local.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Branche.

⁽¹⁾ Cet accord collectif a fait l'objet d'avis d'interprétation. Vous retrouverez ces avis émis par la commission de suivi à la suite de cet accord collectif.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION ⁽¹⁾

Le présent accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnels d'intervention à domicile du secteur sanitaire, social et médico-social de la Branche de l'Aide à domicile.

Article 2 – MODALITES D'APPLICATION

2.1 – Dans le cadre de la loi AUBRY II

Dans le cadre des dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-367 du 19 janvier 2000, les associations peuvent mettre en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions suivantes :

- Sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement pour les associations d'au moins 50 salariés conclu,
 - avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;
 - ou à défaut, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau national. ⁽²⁾

Dans le cas où l'accord est conclu avec une organisation syndicale minoritaire ou avec un salarié mandaté, une consultation des salariés doit être organisée. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

- A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement négocié avec un délégué syndical ou un salarié mandaté, par application directe du présent accord pour les associations de moins de 50 salariés.

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005 a modifié le champ d'application du présent accord.

⁽²⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

Dans cette hypothèse, les modalités de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel, si elles existent ou à défaut, du personnel. L'employeur s'engage alors à établir une note d'information.

La note sera remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation et affichée dans l'entreprise.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement ou la note d'information de l'employeur devra notamment préciser :

- la nouvelle durée du travail ;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord ;
- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés ;
- le nombre d'emplois créés ou préservés et les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement ;
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- le délai de réalisation des embauches (au minimum un an) ;
- le cas échéant, les mesures de consultation du personnel et les modalités de suivi de l'accord.

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à l'agrément, au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975, des notes d'information et des accords d'entreprises.⁽¹⁾

2.2 – Dans le cadre de la loi AUBRY I

Dans le cadre des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifié par l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les associations dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés pourront mettre en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions suivantes :

- Dans le cadre d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement conclu :
 - avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;
 - ou à défaut, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau national.⁽²⁾

⁽¹⁾ En application de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

- A défaut d'accord d'entreprise négocié avec un délégué syndical ou un salarié mandaté, par application directe du présent accord dans le cadre d'une note d'information.

Dans cette hypothèse, les modalités de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel, si elles existent ou à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage alors à établir une note d'information.

La note sera remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation et affichée dans l'entreprise

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement ou la note d'information de l'employeur devra notamment préciser :

- le contexte économique et social, les difficultés rencontrées et les objectifs à atteindre dans le cadre du volet défensif ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- un constat des durées de travail effectivement pratiquées dans l'entreprise ;
- la date d'entrée en vigueur de la durée réduite ;
- les modalités d'organisation du temps de travail et les garanties les accompagnant ;
- les modalités de décompte et de contrôle des temps de travail ;
- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, leur affectation et le calendrier prévisionnel des embauches dans le cadre du volet offensif ou le nombre d'emplois maintenus dans le cadre du volet défensif ;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans) ;
- le cas échéant, les modalités spécifiques applicables aux cadres ou aux salariés à temps partiel ;
- les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations ;
- la durée de l'engagement de l'association (déterminée ou indéterminée) ;
- le cas échéant, les modalités de suivi de l'accord.

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à l'agrément, au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975, des notes d'information et des accords d'entreprises.⁽¹⁾

Article 3 – CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

⁽²⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

⁽¹⁾ En application de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Conformément à l'article L.432-1 du Code du travail, la durée du travail faisant partie du domaine de compétence du comité d'entreprise, les organismes employeurs qui réduiront la durée du travail dans leur structure devront auparavant consulter leur comité d'entreprise.

Pour les organismes employeurs qui négocieront un accord complémentaire, la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, devra intervenir au plus tard avant la dernière réunion de négociation.

Article 4 – DURÉE COLLECTIVE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée collective hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures dans la Branche de l'Aide à Domicile en application des dispositions de l'article L.212-1 du Code du travail.

La définition du temps de travail effectif est celle prévue par l'article L.212-4 du Code du travail.

Sont donc notamment des temps de travail effectif :

- Les temps de soutien ;
- Les temps de concertation ;
- Les temps de rédaction des évaluations ;
- Les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;
- Les temps d'organisation et de répartition du travail ;
- Les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation ;
- Les temps passés à la visite de la médecine du travail ;
- Les temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles.

Ces temps sont à apprécier selon les dispositions définies par les conventions collectives de la Branche professionnelle. Cet article vient en complément des temps de travail effectif et assimilés déjà définis dans l'accord de Branche du 31 octobre 1997, les conventions collectives nationales de la Branche et la loi. ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Les deux derniers paragraphes ont fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

CHAPITRE 2 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR TOUTES LES STRUCTURES DANS LE CADRE DE LA LOI AUBRY II

Article 5 – MODALITÉS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1 – Décompte du temps de travail

La réduction du temps de travail porte sur le temps de travail effectif tel que défini à l'article 4 du présent accord.

5.2 – Réduction du temps de travail dans un cadre annuel

La réduction du temps de travail se conçoit à partir de la durée annuelle du travail calculée de la façon suivante :

Nombre de jours par an 365

Nombre de jours de repos hebdomadaire 52

Nombre de jours de congés payés 30

Nombre maximum de jours fériés par an 11

Soit $365 - (52+30+11)=272$ jours/6 = 45 semaines, plafonné à 1600 heures sur l'année. ⁽¹⁾

Pour la région Alsace-Moselle, 2 jours fériés supplémentaires par an sont à prendre en compte.

5.3 – Forme de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail peut prendre la forme d'une diminution de la durée de travail hebdomadaire, bimensuelle, mensuelle ou annuelle.

La réduction du temps de travail peut prendre une autre forme que la réduction hebdomadaire du temps de travail entre autre par l'attribution de congés supplémentaires qui pourront, le cas échéant, alimenter un compte épargne temps.

(1) Nous vous précisons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures pour un salarié à temps plein.

5.4 – Octroi de jours de repos

Réduction annuelle de la durée du travail :

Si la réduction du temps de travail prend la forme du maintien d'une durée hebdomadaire de travail de plus de 35 heures, les salariés concernés se verront attribuer en contrepartie des jours de congés supplémentaires dans la limite de :

- 23 jours ouvrés par an : pour 39 heures ;
- 18 jours ouvrés par an : pour 38 heures ;
- 12 jours ouvrés par an : pour 37 heures ;
- 6 jours ouvrés par an : pour 36 heures.

En aucun cas ces jours ne pourront être accolés au congé payé principal.

Ils seront pris pour moitié au choix des salariés et pour moitié selon un calendrier déterminé par l'employeur.

Toute modification motivée de ce calendrier ne pourra intervenir que sous réserve :

- d'un délai de prévenance de 15 jours quand la durée des congés ne dépasse pas 1 semaine ;
- d'un délai de prévenance de 1 mois quand la durée des congés est égale ou supérieure à 1 semaine.

Ces jours pourront être fractionnés sans pour autant donner lieu à majoration. Ils se verront appliquer le même régime conventionnel que les congés payés.

A moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne-temps, ces journées devront être prises au plus tard avant le terme de la période ou de l'année de référence déterminée dans la note d'information ou dans l'accord local.

Le lissage des salaires s'applique dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application du régime légal des heures supplémentaires comme défini à l'article L 212-9-II du code du travail.

Pour éviter que la variation de l'activité ne se traduise par une fluctuation de la rémunération, il sera versé au salarié une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et calculée sur une base horaire hebdomadaire de 35 heures.

Réduction de la durée du travail sur 4 semaines :

La réduction du temps de travail peut être organisée par attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines civiles.

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

Les dates de prise sont modifiables en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Le régime légal des heures supplémentaires s'applique tel que défini à l'article L 212-9-I du code du travail.

Article 6 – CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI

6.1 – Emplois créés ou préservés

Dans le cadre des conventions ou accords d'entreprises, les structures doivent préciser le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail

Pour les organismes de moins de 50 salariés, qui ne signeraient pas d'accord d'entreprise complémentaire, le nombre d'emplois créés ou préservés figurera dans la déclaration envoyée à l'URSSAF.

6.2 – Modalités d'application et réaffectation des heures

Les principes de la réduction du temps de travail ci-après définis doivent être envisagés dans le cadre d'une volonté de professionnalisation des salariés de la Branche et avec l'objectif des partenaires sociaux de tendre à la mise en place d'un seuil minimum d'accès à la profession d'aide à domicile de 18 heures hebdomadaires de temps de travail.

6.3 – Procédure de réaffectation

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'une augmentation de leur durée du travail par réaffectation des heures dégagées par la réduction du temps de travail doivent en faire la demande par écrit.

L'employeur inscrit cette demande sur un registre par ordre chronologique.

Dans l'hypothèse où les demandes sont supérieures au nombre d'heures à réaffecter, les heures dégagées seront attribuées aux salariés dont les durées du travail sont les plus faibles, puis aux salariés selon les critères suivants :

- accès à la couverture sociale ;
- qualification professionnelle ;
- proximité géographique ;
- salariés âgés de moins de 30 ans ;
- salariés en fin de carrière ;
- circonstances particulières (chômage, situation familiale...) ;
- ancienneté dans le service ;
- ordre chronologique des demandes.

Ces critères seront retenus dans cet ordre, après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'organisme employeur peut prendre l'initiative de proposer par écrit un complément d'heures.

Le salarié qui n'aura pas fait connaître son accord ou son désaccord dans un délai de 10 jours ouvrés suivant la proposition, sera considéré comme ayant renoncé à la réaffectation proposée.

6.2.1 – Pour les personnels « aide à domicile » et « responsable de secteur ou coordonnateur »

Les salariés dont la durée hebdomadaire du travail est comprise entre 39 heures et 30 heures bénéficient d'une réduction du temps de travail de 10,26%.

Les salariés, dont la durée hebdomadaire du travail est comprise entre 29 heures et 27 heures, bénéficient d'une réduction de la durée du travail selon les modalités suivantes :

- 27 heures = moins 4h mensuelles, soit une durée mensuelle après RTT de 113 heures.
- 28 heures = moins 8h mensuelles, soit une durée mensuelle après RTT de 113 heures et demi.
- 29 heures = moins 12h mensuelles, soit une durée mensuelle après RTT de 114 heures.

Les salariés dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure ou égale à 26 heures ne bénéficient pas de réduction du temps de travail, mais ont la possibilité d'augmenter leur temps de travail.

L'augmentation de la durée du travail est effectuée par réaffectation des heures dégagées par la réduction du temps de travail des salariés concernés dans les conditions suivantes :

- par priorité aux salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 18 heures et qui le souhaitent.
- puis aux salariés dont la durée hebdomadaire de travail est comprise entre 18 heures et 26 heures et qui le souhaitent.

Dans tous les cas, la durée du travail issue de la réduction est arrondie à la demi-heure ou à l'heure la plus proche.

Si après réaffectation des heures, il subsiste un solde d'heures, celui-ci sera affecté à l'embauche de nouveaux salariés.

6.2.2 - Pour les personnels « administratif », « travailleuse de l'intervention sociale et familiale » et « soignant »

Ces salariés bénéficient obligatoirement d'une réduction du temps de travail de 10,26%.

Les heures dégagées par la réduction du temps de travail seront affectées à l'embauche de nouveaux salariés.

Le solde éventuel d'heures de travail dégagées par la réduction du temps de travail sera réaffecté, par priorité, aux salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 18 heures et qui le souhaitent.

Dans tous les cas, la durée du travail issue de la réduction est arrondie à la demi-heure ou à l'heure la plus proche.

CHAPITRE 3 – COMPTE EPARGNE-TEMPS

Article 7 – OUVERTURE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne temps a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Le compte est ouvert et utilisé par le salarié volontaire. Il l'alimente par les éléments définis à l'article L.227-1 du Code du travail et par le présent accord.

Pour bénéficier de l'ouverture d'un compte épargne temps, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 6 mois dans l'organisme employeur.

« Toute liquidation du compte épargne temps se traduit par l'attribution de jours de congés indemnisés. L'ensemble des décomptes (alimentation et utilisation de jours crédités au compte épargne temps) s'effectue en jours ouvrés ».

Article 8 – ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne temps peut être alimenté par des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an et/ou par des heures supplémentaires ainsi que le repos compensateur qui en découle. Il peut également être alimenté par une partie des jours de repos prévus au précédent chapitre.

Le nombre de jours affectés au titre des congés payés, des jours de repos acquis en contrepartie de la réduction du temps de travail, ainsi que des repos acquis au titre de la bonification et des heures de repos compensateur de remplacement ne peut excéder un total annuel de 22 jours.

Article 8 – 1 : Modalités d'alimentation du CET

Le salarié peut décider de porter au crédit de son CET, dans la limite globale annuelle de 22 jours ouvrés :

- jusqu'à 10 jours ouvrés ou ouvrables (selon les pratiques de l'organisme de l'employeur) de congés payés ;
- la moitié des jours de réduction du temps de travail, soit, jusqu'à 12 jours ouvrés le cas échéant, parmi les jours dont les dates sont choisies par le salarié ;
- jusqu'à 10 jours ouvrés de repos supplémentaires (tel que définis à l'article 30 du présent accord relatif à la réduction du temps de travail des cadres autonomes dont le temps est décompté en jours) ;

- les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue au 1^{er} et 2^{ème} alinéa du III de l'article L 212-5 du code du travail ;
- du repos compensateur, visé à l'article L 212-5-1^{er} alinéa du code du travail.

Le CET peut également être alimenté, sans limite, dans les conditions suivantes :

- conversion en jours crédités au CET des primes contractuelles, conventionnelles ou exceptionnelles ;
- conversion de tout ou partie d'une augmentation individuelle de salaire définitivement. ⁽¹⁾

La conversion des éléments de salaire en temps obéit à la formule suivante : $JC = P / SJR$

P = Montant de la prime ou de l'augmentation de salaire à convertir en jours crédités au CET

J = Nombre de jours ouvrés dans l'année de référence.

S = Salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois calendaires appréciés au jour de la conversion (ou 4 fois le salaire perçu au cours des 3 derniers mois) si ce mode de calcul est plus favorable pour le salarié, étant précisé que, dans ce cas, toutes primes ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient versées pendant cette période ne sont prises en compte que prorata temporis.

SJR = Salaire journalier de référence

JC = Jours crédités.

$SJR = S / J$

Article 8 – 2 : Formalités liées à l'alimentation du CET

La demande de crédits à inscrire dans le CET est formulée sur un document établi par la direction. Ce document précise notamment l'origine (CP, JRTT, etc.).

Afin de permettre l'organisation de l'activité, le salarié est invité à établir sa demande par écrit datée avant le 31 décembre de chaque exercice.

La demande est définitive à la date de communication à la direction. Toute demande tardive est refusée. Le CET est alimenté en jours crédités au CET à chaque échéance de demande. Il est

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

débité du nombre de jours de congés au fur et à mesure de leur utilisation chaque année, le salarié reçoit un relevé de son CET.

Article 9 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le capital minimal requis pour l'utilisation du compte épargne temps est de deux mois.

Le compte épargne temps est utilisé pour indemniser un congé sans solde d'une durée minimale de 1 mois.

Il peut être notamment utilisé dans le cadre des congés prévus aux articles suivants du Code du travail :

- L.122-28-1 – congé parental ;
- L.122-32-12 – congé pour création d'entreprise ;
- L.122-32-17 – congé sabbatique ;

Le compte épargne temps peut être également utilisé, dans les mêmes conditions, pour financer tout ou partie des congés sans solde suivants :

- Congé pour convenance personnelle ;
- Congé pour prolongation de congé de maternité ou d'adoption ;
- Congé de fin de carrière ;
- Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le compte doit être utilisé dans les 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours de congés égal à deux mois.

Ce délai est cependant porté à 10 ans lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Aucun délai n'est opposable aux salariés âgés de plus de 50 ans qui désirent cesser leur activité de manière progressive ou totale au moyen du compte épargne temps.

Article 9 –1 : Utilisation du compte

Le salarié devra prévenir l'employeur, par écrit, un mois avant la date prévue pour le début dudit congé. S'agissant du congé de fin de carrière, le salarié devra prévenir l'employeur, par écrit, au moins 3 mois avant la date de départ.

La demande écrite devra préciser le nombre de jours crédités au CET que le salarié envisage d'utiliser. L'accord de la direction est formulé expressément dans les 15 jours suivant la demande.

Article 9 – 2 : Calcul de l'indemnité de congé du CET

L'indemnité de congé du CET est égale au produit du nombre de jours de congés CET liquidés par la valeur du salaire journalier de référence.

Ce SJR est calculé de la façon suivante :

$$\text{SJR} = \text{S} / \text{J}$$

Où :

S = salaire perçu au cours des 12 derniers mois calendaires d'activité précédant la prise du congé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le bénéficiaire, au cours des 3 derniers mois, étant précisé que, dans ce cas, toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées pendant cette période ne seraient prises en compte qu'au prorata temporis ;

J = nombre de jours travaillés au cours de la période pour déterminer S.

Article 10 – RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

Le salarié sera rémunéré sur la base du salaire perçu au moment du départ en congé.

Article 10.1 – SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE VERSEMENT DES INDEMNITES DU CET

Hormis dans les hypothèses de rupture du contrat de travail, le bénéficiaire du congé indemnisé conserve les prérogatives normales du salarié, notamment en restant électeur aux élections de représentants du personnel.

La période de congé CET est indemnisé par l'employeur.

L'indemnité de congé CET est versée mensuellement, à terme échu. L'indemnité étant soumise aux charges sociales, elle donne lieu, à chaque versement, à l'établissement d'un bulletin de salaire et au précompte des charges sociales requises. Pendant la période d'indemnisation, le salarié bénéficie de tous les avantages sociaux non liés à la présence ou au travail effectif du salarié.

La durée du congé CET effectué est notamment prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié et le maintien de sa protection sociale.

Aléa intervenant pendant la période de versement des indemnités du CET :

- lorsque l'indemnité du CET est versée de façon périodique, elle a un caractère forfaitaire et définitif. En conséquence, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne sont modifiés du fait de l'intervention de jours fériés ou chômés ; ⁽¹⁾
- en cas de maladie (ou accident) du salarié pendant la période de versement des indemnités du CET, nécessitant l'arrêt de travail du salarié, ce dernier est toujours considéré en congé CET, sous direction des IJSS, et ce conformément aux règles habituellement appliquées dans l'organisme employeur.

Dans ce cas où l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la période de congés CET, les jours d'arrêt de travail au-delà de cette période sont indemnisés, le cas échéant, au titre du maintien de salaire de l'employeur ou des garanties de protection sociale complémentaire d'incapacité ou d'invalidité de l'organisme employeur. Cette dernière disposition n'est pas applicable dans l'hypothèse d'un congé pour cessation anticipée de fin de carrière.

Article 11 – RENONCIATION DU SALARIÉ A L'UTILISATION DU COMPTE

Le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte épargne temps et en demander la contrepartie financière dès lors qu'il a épargné 1 mois de congés et qu'il se trouve dans l'un des cas suivants:

- Mariage de l'intéressé ;
- Naissance ou adoption d'un enfant ;
- Divorce ;
- Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- Décès du conjoint ou d'un enfant ;
- Création par l'intéressé ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- Etat de surendettement du ménage.

Article 12– TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne temps peut être transféré dans le cas où le salarié change d'organisme employeur. Ce transfert ne sera possible que dans le cas d'une embauche ou mutation dans une

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

entreprise appartenant à la Branche professionnelle de l'Aide à domicile. Le transfert est subordonné à un accord écrit entre les deux organismes employeurs.

Article 13 – RETOUR DU SALARIÉ

A l'issue du congé et qu'elle qu'en soit sa nature, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 14 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié, en vigueur à la date de rupture.

Article 14 – 1 :

En cas de décès du salarié pendant la période de versement de l'indemnité, le solde de congés indemnifiés est dû à sa succession.

Article 15 – DURÉE DU TRAVAIL

15.1 – Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

15.2 – Amplitude du travail

L'amplitude quotidienne du travail ne peut excéder 12 heures, à l'exception des Services de Soins Infirmiers à Domicile et des Centres de Soins Infirmiers pour lesquels l'amplitude maximum pourra être portée à 13 heures, pendant cinq jours maximum par quatorzaine.

15.3 – Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail fixée par référence à la semaine est portée au plus à 35 heures. Elle est répartie entre les différents jours de la semaine, selon les dispositions conventionnelles.

15.4 – Durée bimensuelle du travail

La durée du travail est fixée au plus à 70 heures par quatorzaine.⁽¹⁾

15.5 – Durée mensuelle du travail

La durée du travail est fixée au plus à 151,67 heures par mois.

15.6– Durée annuelle du travail ⁽²⁾

La durée annuelle du travail effectif est fixée au plus à 1600 heures réparties sur l'année selon les règles applicables en matière de modulation et d'annualisation du temps de travail prévues

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

⁽²⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

par l'accord de Branche du 31 octobre 1997 agréé par Arrêté du 10 mars 1998 et étendu par Arrêté du 14 août 1998. ⁽¹⁾

Article 16 – REPOS ET PAUSES

16.1 – Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

16.2 – Repos hebdomadaire

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours incluant, en principe, le dimanche.

Les salariés assurant la continuité du service bénéficient d'un repos de quatre jours par quatorzaine comprenant au moins deux jours consécutifs dont un dimanche. ⁽²⁾

16.3 – Pause

Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures continues doivent être interrompues par une pause de 20 minutes minimum.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

16.4 – Interruptions (*modifié par l'article 24 de l'accord de la branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 agréé par arrêté du 24 juillet 2006 publié au Journal Officiel du 1^{er} septembre 2006 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006*)

Conformément à l'accord de la Branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de trois interruptions.

(1) Nous vous précisons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures pour un salarié à temps plein.

(2) Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

La durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours par quatorzaine.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures,
- le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile,
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.

CHAPITRE 5 – TRAVAIL DE NUIT

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance des interventions de nuit dans la branche professionnelle de l'aide à domicile.

Ils reconnaissent la nécessité de la mise en place d'une durée équivalente à la durée légale du travail dans le cadre du travail de nuit.

Ils décident d'engager des négociations qui devront aboutir dans un délai de 3 mois. ⁽¹⁾

⁽¹⁾ En l'absence d'accord de branche étendu relatif au travail de nuit, l'article L 213-1 du code du travail s'applique. Ainsi, le recours au travail de nuit au sens de l'article L 213-1-1 du code du travail est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, à l'autorisation de l'inspection du travail.

CHAPITRE 6 – ASTREINTES

Article 25 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des astreintes à leur domicile y compris les dimanches et jours fériés. ⁽¹⁾

Le planning mensuel est établi afin d'informer les salariés concernés par les astreintes.

L'information des salariés concernant ce planning ne peut être réalisée dans un délai inférieur à 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles auquel cas le salarié doit être prévenu au moins 3 jours à l'avance.

L'organisme employeur mettra en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de trajet aller-retour.

Article 26 – LIMITATION DU NOMBRE DE JOURS D'ASTREINTE

Sauf nécessité d'organisation et après consultation des institutions représentatives du personnel, le nombre d'astreintes est limité à 8 par mois, y compris les dimanches et les jours fériés.

En aucun cas, le nombre d'astreintes ne peut être supérieur à 10 par mois.

Article 27 – RÉMUNÉRATION (modifié par l'accord d'adaptation du 27 juin 2003 agréé par arrêté du 16 février 2004 publié au Journal Officiel du 18 mars 2004)

A l'exception des salariés des Centres de Soins Infirmiers qui sont rémunérés selon d'autres modalités plus favorables, les salariés amenés à rester à la disposition de leur employeur à leur domicile, reçoivent une indemnité égale à 30 € ⁽²⁾ à compter du 1^{er} juillet 2003 par période de 24

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

⁽²⁾ Le montant de l'astreinte est indexé sur la valeur du point. A compter du 1^{er} février 2007, la valeur du point est portée à 5,182 €. Le montant de l'astreinte est ainsi porté à compter du 1^{er} février 2007 à 31,092 € par période de 24 heures.

heures, indexée sur l'augmentation de la valeur du point. Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES

Article 28 - PRINCIPES

Les cadres à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L.212-15-1 du Code du travail, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions ci-après définies.

Article 29 - CADRES « INTÉGRÉS »

Les cadres dits « cadres intégrés » sont les cadres soumis à l'horaire collectif de travail pour lesquels la durée de travail peut être prédéterminée.

Ils bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions générales définies dans le présent accord.

Article 30 - CADRES « AUTONOMES »

Les cadres dits « cadres autonomes » sont les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail et bénéficiant :

- D'une très large autonomie dans le choix des moyens qu'ils mettent en œuvre pour réaliser les tâches qui leur sont confiées indépendamment de tout horaire collectif ;
- D'une autorité sur tout ou partie du personnel ;
- D'une délégation partielle de l'employeur pour le représenter ;
- D'une rémunération intégrant les dépassements de la durée légale du travail.

Les cadres « autonomes » bénéficient d'une réduction effective de la durée du travail. En raison des missions qui leur sont dévolues, leur durée du travail peut être fixée dans des conventions individuelles de forfait qui seront contractualisées entre l'employeur et le salarié.

Article 30.1. – Dispositions communes aux forfaits annuels en heures et en jours

Les salariés pourront affecter leurs heures ou leurs jours sur le CET conformément au chapitre III du présent accord.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Ce temps de repos hebdomadaire est de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. ⁽¹⁾

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Article 30.2. – Le forfait annuel en heures

Le contrat de travail peut prévoir que la durée du travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

Article 30.2.1 – Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

Salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de la branche de l'aide à domicile. Ces cadres sont affectés à des fonctions techniques ou administratives, ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de la mission prévue dans leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des services ou équipes de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'à posteriori.

Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque association, de vérifier si chaque catégorie visée et chaque fonction appartenant à ladite catégorie répondent à la définition de l'article L 212-15-3 du code du travail, qui précise que ces cadres ne doivent pas relever de la catégorie des cadres dirigeants et des cadres intégrés visés aux deux articles précédents du même code.

Article 30.2.2 – Régime juridique

Conformément à l'article L 212-15-3, III, du code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures, majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle sorte que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 heures⁽¹⁾ normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'association, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être portée, de façon exceptionnelle et en fonction des nécessités à 12 heures, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'horaire peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

Article 30.2.3 – Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire annuel convenu divisé par 12.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

⁽¹⁾ Nous vous précisons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures pour un salarié à temps plein.

La rémunération ne peut donc pas être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, à laquelle s'ajoutent les dépassements de la durée légale du travail.

Le bulletin de salaire du cadre doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 30.3 – Le forfait annuel en jours

Article 30.3.1 – Salariés visés

Conformément à l'article L 212-15-3, III, du code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les parties peuvent ainsi convenir que la durée du travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait jours. Les salariés cadres disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque association, de vérifier si chaque catégorie visée et chaque fonction appartenant à ladite catégorie répondent à la définition de l'article L 212-15-3 du code du travail, qui précise que ces cadres ne doivent pas relever de la catégorie des cadres dirigeants et des cadres intégrés visés aux deux articles précédents du même code.

Article 30.3.2 – Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail. ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Nous vous précisons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais le forfait en jours à 218 jours pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le cadre pourra prendre ses repos par journée entière ou par demi-journée. La demi-journée s'apprécie comme toute plage commençant ou se terminant entre 12 heures et 14 heures. Les dates de prise de repos sont proposées par le cadre en tenant compte des impératifs de sa mission et acceptées par son supérieur hiérarchique salarié ou bénévole.

Le forfait en jour s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absences autres que :

1^{er} mai ; jours fériés légaux ; jours de congés payés légaux et conventionnels ; ensemble des jours de repos RTT ; périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 4 du présent accord ; temps passé par les conseillers prud'homaux ; le nombre des jours de repos RTT est proratisé à due concurrence.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Article 30.3.3 – Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée (en cas de refus par le supérieur hiérarchique d'accorder le repos

demandé par le salarié), la suspension du contrat de travail supérieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. ⁽¹⁾

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'organisme employeur.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base sur laquelle ce salaire avait été fixé.

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

CHAPITRE 8 – MANDATEMENT SYNDICAL

Nous vous précisons que la loi N°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a mis fin au mandatement d'un salarié prévu par les lois dites « Aubry ».

Par contre, la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social prévoit la possibilité de recourir à des formes dérogatoires de négociation, dans les conditions définies par un accord de branche étendu. Ainsi, dans les structures dépourvues de délégué syndical, les élus du comité d'entreprise, ou, à défaut les délégués du personnel pourront négocier des accords d'entreprise. Ces accords seront validés sous réserve de leur approbation par la commission paritaire nationale de branche.

En l'absence de tout représentant élu, la négociation pourra être menée par des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau national. Mais, l'accord ainsi conclu devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

A ce jour, aucun accord de branche n'a été conclu relatif à cette négociation dérogatoire. Il n'est donc pas encore possible d'y recourir.

ARTICLE 31 - MISE EN ŒUVRE DU MANDATEMENT

En l'absence de délégué syndical dans l'organisme employeur, l'accord collectif d'entreprise peut être conclu

avec un salarié expressément mandaté dans les conditions fixées tant par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 que par l'article 19 - VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ou départemental pour ce qui concerne les Départements d'Outre-Mer, peuvent expressément mandater les salariés de l'entreprise pour négocier en leur nom des accords collectifs.

ARTICLE 32 – MODALITÉS DU MANDAT

Le mandat doit préciser :

- les modalités de désignation du salarié mandaté ;*
- la fixation précise des termes de la négociation ;*
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté ;*
- les conditions dans lesquelles le projet d'accord est soumis à l'organisation mandante au terme de la négociation ;*
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut à tout moment mettre fin au mandat ;*
- les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord, dans la limite de douze mois.*

Une copie de chacun des accords collectifs qui viendraient à être conclu sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail conformément à l'article L.132-10 du Code du travail.

ARTICLE 33 – SALARIÉS MANDATÉS

Les salariés mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

En référence à l'article L.412-18 du Code du travail, les salariés mandatés bénéficient de la protection applicable aux délégués syndicaux.

La protection est effective dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation et pendant une période de douze mois à compter, soit de la date de signature de l'accord collectif, soit de la date à laquelle les négociations ont pris fin dans les cas d'échec, soit à la fin du mandat lorsque la durée de celui-ci aura été précisément définie.

ARTICLE 34 – TEMPS AFFECTÉ AUX SALARIÉS MANDATÉS

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi, est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les salariés mandatés bénéficient d'un temps de délégation d'au minimum 4 heures par mois pour les organismes employeurs dont l'effectif est inférieur à 20 salariés et 8 heures par mois pour les autres.

CHAPITRE 9 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES STRUCTURES DE VINGT SALARIÉS AU PLUS DANS LE CADRE DE LA LOI AUBRY I

Article 35 – GÉNÉRALITÉS

Les organismes employeurs dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés en équivalent temps plein peuvent s'engager dans une réduction du temps de travail dans le cadre des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifié par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 36 – AMPLEUR DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les organismes employeurs de 20 salariés ou moins s'engagent à réduire le temps de travail d'au moins 10% pour l'ensemble du personnel sans que l'horaire collectif puisse être supérieur à 35 heures.

L'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire de travail appliqué aux différents personnels sur la période des douze derniers mois.

Article 37 – POSSIBILITÉ D'ÉCHELONNEMENT

Par dérogation, il peut être choisi d'échelonner la réduction du temps de travail. L'échelonnement ne pourra se faire que par accord d'entreprise prévoyant un échéancier.

Les modalités d'échelonnement sont les suivantes :

- la réduction peut se faire en plusieurs étapes limitées à 2 réparties sur 4 mois maximum à compter de la signature de la convention avec l'Etat ;
- la réduction peut être globale ou par service.

Article 38 – MODALITÉS DE LA RÉDUCTION

38.1 – Décompte du temps de travail

La réduction du temps de travail porte sur le temps de travail effectif tel que défini à l'article 4 du présent accord.

38.2 – Réduction du temps de travail dans un cadre annuel

La réduction du temps de travail se conçoit à partir de la durée annuelle du travail calculée de la façon suivante :

Nombre de jours par an	365
Nombre de jours de repos hebdomadaire	52
Nombre de jours de congés payés	30
Nombre maximum de jours fériés par an	11

Soit $365 - (52+30+11)=272$ jours/6 = 45 semaines, plafonné à 1600 heures sur l'année. ⁽¹⁾

Pour la région Alsace-Moselle, 2 jours fériés supplémentaires par an sont à prendre en compte.

38.3 – Forme de la réduction

La réduction du temps de travail peut prendre la forme d'une diminution du temps de la durée hebdomadaire, bimensuelle, mensuelle ou annuelle du temps de travail.

La réduction du temps de travail peut prendre une autre forme que la réduction hebdomadaire du temps de travail entre autre par l'attribution de congés supplémentaires qui pourront, le cas échéant alimenter un compte épargne temps.

38.4 – Octroi de jours de repos

Si la réduction du temps de travail prend la forme du maintien d'une durée hebdomadaire de travail de plus de 35 heures, les salariés concernés se verront attribuer en contrepartie des jours de congés supplémentaires dans la limite de :

- 23 jours ouvrés par an : pour 39 heures ;
- 18 jours ouvrés par an : pour 38 heures ;
- 12 jours ouvrés par an : pour 37 heures ;
- 6 jours ouvrés par an : pour 36 heures.

En aucun cas ces jours ne pourront être accolés au congé payé principal.

Ils seront pris pour moitié au choix des salariés et pour moitié selon un calendrier déterminé par l'employeur.

Ces jours pourront être fractionnés sans pour autant donner lieu à majoration. Ils se verront appliquer le même régime conventionnel que les congés payés.

⁽¹⁾ Nous vous précisons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures pour un salarié à temps plein.

Article 39 – CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI DANS LE CADRE DU VOLET OFFENSIF

Dans le cadre du volet offensif, les organismes employeurs s'engagent à réduire la durée du travail d'au moins 10% sans que l'horaire collectif ne puisse être supérieur à 35 heures et à effectuer des embauches compensatrices d'au moins 6% de l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Les embauches compensatrices seront effectuées dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

Les embauches compensatrices débiteront à la date où la réduction effective du temps de travail prendra effet.

Elles seront effectuées dans le délai d'un an à compter de la mise en œuvre de la réduction effective du temps de travail.

Afin de maintenir le niveau de prestation en volume et en qualité, elles se feront, en priorité, par catégories professionnelles.

L'effectif ainsi augmenté sera maintenu pendant au moins deux ans à compter de la réalisation de la dernière embauche compensatrice.

Article 40 – CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI DANS LE CADRE DU VOLET DÉFENSIF ⁽¹⁾

Les organismes employeurs rencontrant des difficultés économiques et, qui de ce fait, sont amenés à envisager de procéder à des licenciements pour motif économique peuvent réduire la durée du travail afin d'éviter des licenciements pour motif économique.

Dans le cadre du volet défensif, les organismes employeurs s'engagent à réduire la durée du travail d'au moins 10% sans que l'horaire collectif ne puisse être supérieur à 35 heures et à sauvegarder au moins 6% de l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

L'effectif ainsi préservé sera maintenu pendant au moins deux ans à compter de la réduction du temps de travail.

⁽¹⁾ Cet article a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

CHAPITRE 10 – INCIDENCES SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Article 41 – SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Les grilles de classification des conventions et accords collectifs de la Branche sont établies à compter de la date d'effet du présent accord, sur la base d'un temps plein de 151,67 heures par mois.

La rémunération résultera du produit : valeur du point par le coefficient exprimée pour 151,67 heures par mois.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les salariés dont la rémunération (coefficient x valeur du point), est inférieure au SMIC (base 169 heures), bénéficieront d'une rémunération mensuelle garantie égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures réellement effectuées auquel s'ajoute un complément de salaire. Ces deux éléments composent la rémunération brute mensuelle.

La rémunération des salariés à temps partiels est calculée d'après les mêmes grilles, proportionnellement à leur durée du travail.

Modération salariale

Les augmentations générales de la valeur du point sont suspendues à compter du 30.11.1998 au 31.12.2000

CHAPITRE 11 – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 42 – DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION ⁽¹⁾

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Cet accord peut être dénoncé partiellement par chapitre ou totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord partiellement ou totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale ou partielle.

Article 43 – SUIVI DE L'ACCORD

La commission de suivi des accords de la Branche professionnelle de l'Aide à domicile instituée par l'accord du 31 octobre 1997 assurera le suivi de l'application de l'accord.

Article 44 – DATE D'EFFET

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément et, pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

⁽¹⁾ Cet article a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

Arrêté du 31 juillet 2001 au Journal Officiel du 14 août 2001 portant extension de l'accord collectif conclu le 6 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail conclu dans le secteur de l'aide à domicile

NOR: MEST0111115A

Arrête :

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 6 juillet 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le secteur de l'aide à domicile tel que modifié par l'avenant n° 1 du 22 novembre 2000 :

A l'exclusion :

- des termes : « à l'exception des salariés des centres de soins infirmiers qui sont rémunérés selon d'autres modalités plus favorables » figurant à l'article 27 (Rémunération) du chapitre 6 (Astreintes) ;
- des termes : « au préalable d'une description dans la note d'information prévue aux articles 2.1 et 2.2 ou » figurant à l'article 30 modifié (Cadres autonomes) du chapitre 7 (Dispositions relatives aux cadres).

Le chapitre 1er (Dispositions générales) est étendu sous les réserves suivantes :

- Le deuxième tiret du premier point du paragraphe 2-1 (dans le cadre de la loi Aubry II) de l'article 2 (Modalités d'application) est étendu sous réserve de l'application du paragraphe VI de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 en vertu duquel un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.
- Le deuxième tiret du premier point du paragraphe 2-2 (dans le cadre de la loi Aubry I) de ce même article 2 est étendu sous réserve de l'application du paragraphe III de l'article 3 de la loi no 98-468 du 13 juin 1998 modifiée en vertu duquel un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.
- Le deuxième point de ce même paragraphe devrait être étendu sous réserve de l'application du paragraphe V de l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui prévoit, dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique, la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, lequel détermine notamment le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

- Les troisième et quatrième alinéas de l'article 4 (Durée collective du travail et temps de travail effectif) sont étendus sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail selon lequel la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le chapitre 2 (Réduction du temps de travail pour toutes les structures dans le cadre de la loi Aubry II) est étendu sous les réserves suivantes :

- Le paragraphe 5-4 (octroi de jours de repos) de l'article 5 (Modalités de réduction du temps de travail) est étendu sous réserve :
 - o de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-9 (II) en vertu duquel les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ;
 - o d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui détermine, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du code du travail :
 - les délais maxima dans lesquels les jours de repos sont pris, étant précisé que ces jours de repos doivent être pris au plus tard dans les douze mois suivant leur acquisition ;
 - les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos.
- Le paragraphe 6-2-1 (pour les personnels « aide à domicile » et « responsable de secteur ou coordonnateur ») et le paragraphe 6-2-2 (pour les personnels « administratif », « travailleuse de l'intervention sociale et familiale » et « soignant ») de l'article 6-2 modifié (Modalités d'application et réaffectation des heures) sont étendus sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail qui précise que la durée du travail opposable aux salariés à temps partiel est déterminée par le contrat de travail.

Le chapitre 3 (Compte épargne temps) est étendu sous les réserves suivantes :

- L'article 7 (Ouverture du compte épargne temps) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe les modalités de conversion en temps des primes et indemnités et les conditions dans lesquelles une fraction de l'augmentation individuelle de salaire peut être affectée au compte épargne temps conformément aux dispositions combinées des cinquième et onzième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail.
- Le premier alinéa de l'article 8 modifié (Alimentation du compte épargne temps) est étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu

duquel seul le repos compensateur de remplacement, seule une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié et les seules heures de repos acquises au titre de la bonification due pour les quatre premières heures supplémentaires prévues à l'article L. 212-5 du code du travail peuvent alimenter le compte épargne temps.

- L'article 9 (Utilisation du compte épargne temps) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe les conditions d'octroi du congé, conformément aux dispositions du onzième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le chapitre 4 (Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail) est étendu sous les réserves suivantes :

- Le paragraphe 15-4 (durée bimensuelle du travail) de l'article 15 (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail relatifs aux heures supplémentaires.
- Le paragraphe 15-6 (durée annuelle du travail) de ce même article 15 est étendu sous réserve de l'application :
 - o du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord et les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale ;
 - o du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que la durée moyenne de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.
- Le deuxième alinéa du paragraphe 16-2 (Repos hebdomadaire) de l'article 16 (Repos et pause) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-2 relatif au repos hebdomadaire et L. 221-4 du code du travail en vertu duquel le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de trente-cinq heures consécutives.
- Le dernier alinéa du paragraphe 16-4 modifié du même article 16 est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui détermine la contrepartie spécifique exigée par le dernier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail dans l'hypothèse où les horaires de travail des salariés à temps partiel comportent au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Le chapitre 6 (Astreintes) est étendu sous les réserves suivantes :

- Le premier alinéa de l'article 25 (Principes généraux) est étendu s'agissant des salariés à temps partiel, sous réserve de l'application :
 - du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-4-3 du code du travail qui dispose que le contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle

de travail prévue, les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées, les heures complémentaires ne pouvant avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle si elle est inférieure ;

du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail qui précise que les heures complémentaires effectuées par le salarié ne sauraient excéder le tiers de la durée prévue par son contrat.

Le chapitre 7 (Dispositions relatives aux cadres) est étendu sous les réserves suivantes :

- Le deuxième point du troisième alinéa de l'article 30 modifié (Cadres autonomes) relatif au forfait annuel en jours est étendu sous réserve que les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail soient fixées au niveau de l'entreprise.

Le chapitre 8 (Mandatement syndical) est étendu sous les réserves suivantes :

- L'article 31 (Mise en oeuvre du mandatement) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa du paragraphe VI de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000, l'accord signé par un salarié mandaté devant avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise pour ouvrir droit à l'abattement de charges sociales.
- Le deuxième alinéa de l'article 32 (Modalités du mandat) est étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa du paragraphe VI de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000, lequel prévoit une communication de l'accord auprès du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.
- Le deuxième alinéa de l'article 33 (Salariés mandatés) est étendu sous réserve de l'application du neuvième alinéa du paragraphe VI de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit une protection des salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

Le chapitre 9 (Réduction du temps de travail pour les structures de vingt salariés au plus dans le cadre de la loi Aubry I) est étendu sous la réserve suivante :

- L'article 40 (Conséquences sur l'emploi dans le cadre du volet défensif) est étendu sous réserve de l'application du paragraphe V de l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 modifiée, qui prévoit, dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique, la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, lequel détermine notamment le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver.

Le chapitre 11 (Application et suivi de l'accord) est étendu sous les réserves suivantes :

- Le deuxième alinéa de l'article 42 (Durée, révision, dénonciation) est étendu, s'agissant de la dénonciation, sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lequel prévoit que la dénonciation doit donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.
- Le quatrième alinéa de ce même article est étendu sous réserve de l'application du cinquième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, qui précise qu'une négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la dénonciation, lorsque l'accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.
- Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé tel que modifié par l'avenant no 1 est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.
- Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 12 juin 2002 du 15 juin 2002 portant extension de l'avenant N°2 à l'accord collectif conclu le 6 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail conclu dans le secteur de l'aide à domicile

NOR: SOCT0210878A

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 6 juillet 2000 susvisé, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail à l'accord du 6 juillet 2000 susvisé, à l'exclusion :

- des termes : « tout ou » du second tiret du point 2 de l'article 8-1 « modalités d'alimentation du compte épargne-temps » du chapitre 3 « compte épargne-temps », comme étant contraire aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail ;
- du terme : « définitivement » du second tiret susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;
- du premier tiret du cinquième alinéa de l'article 10-1 « situation du salarié pendant la période de versement des indemnités du compte épargne-temps » du chapitre 3 susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, annexé à la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978.
- Le point 2 de l'article 8-1 « modalités d'alimentation du compte épargne-temps » du chapitre 3 « compte épargne-temps » est étendu sous réserve du respect des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.
- Le troisième alinéa de l'article 30-1 « dispositions communes aux forfaits annuels en heures et en jours » du chapitre 7 « dispositions relatives aux cadres » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 III du code du travail, aux termes desquelles la convention de forfait en jours suppose nécessairement que les cadres placés sous ce régime disposent d'une réelle autonomie dans l'exercice des missions qui leur sont confiées.
- Le deuxième alinéa de l'article 30-3-3 « rémunération » du chapitre 7 susmentionné est étendu dans les mêmes conditions que l'article 30-1 susmentionné ;
- l'avenant du 1er mars 2002 relatif au compte épargne-temps à l'avenant n° 2 susvisé.

Avis de la commission paritaire de suivi des accords de branche du 12 avril 2002

Interprétation des accords du 31 octobre 1997 relatif à l'organisation du travail et du 6 juillet 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

I - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET ASSIMILE

Demande d'interprétation des organisations syndicales

Certains employeurs n'incluent pas dans les temps de travail effectif et assimilés les congés payés, la maladie (ou imposent à des salariés en maladie de récupérer les heures de travail non effectuées lors de leur arrêt), les accidents de travail ou de trajet, les congés d'ancienneté, les congés exceptionnels les temps de délégation du personnel syndicale, les temps d'information syndicale.

Interprétation rendue par la commission :

Ce problème renvoie à 2 questions :

la distinction temps de travail effectif et absences rémunérées

l'interdiction de récupération de certaines absences

➤ La distinction temps de travail effectif et absences rémunérées

Le temps de travail effectif sert de base pour l'application de la réglementation en matière de durée du travail et notamment pour la détermination du nombre d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel, pour la détermination et le traitement du nombre d'heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, pour vérifier le respect de la durée maximale....

Il convient de distinguer :

A - Le temps de travail effectif

La durée du travail effectif est définie à l'article L.212-4 du Code du travail : « c'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

L'article 4 de l'accord du 6 juillet 2000 précise que sont notamment du temps de travail effectif :

Les temps de soutien :

- Les temps de concertation ;
- Les temps de rédaction des évaluations ;
- Les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;
- Les temps d'organisation et de répartition du travail ;
- Les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation ;
- Les temps passés à la visite de la médecine du travail ;
- Les temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles.

Sont exclus du décompte du temps de travail effectif les congés payés, les arrêts maladie, les congés d'ancienneté, les arrêts pour accident de travail, les jours de RTT...

Par contre, les temps suivants qui sont travaillés ou non mais rémunérés sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires et/ou complémentaires :

- Les heures de délégation des représentants du personnel ;
- Les temps de réunion des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- Les temps consacrés à la négociation collective annuelle obligatoire ;
- Les temps de récupération prévus à l'article L. 212-2-2 du Code du travail
- Les temps d'intervention en cours d'astreinte.

En outre, le tableau ci-dessous précise le traitement des temps de non présence au travail du salarié.

Mêmes conséquences que du travail effectif pour ...									
	Bonification En argent (L. 212-5)	Bonification en repos (L. 212-5)	Majoration pour heures supplémentaires (L. 212-5)	Imputation sur le contingent (L. 212-6)	Repos compensateur obligatoire (L.212-5-1)	Durées maximales du travail	Ouverture du droit à congés payés	Calcul du droit à congés payés	Droit à jours de repos RTT (L. 212-9)
Jour férié Chômé	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Repos compensateur	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Bonification prise en repos	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Repos compensateur de remplacement	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI

Congés payés	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Maladie	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON sauf cas prévus à L.223-4	NON
Absence sans solde	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Formation hors du temps de travail (2° alinéa de l'art. L.932-2)	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Jours de réduction du temps de travail	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Congés pour événements familiaux	OUI	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	NON

B - Les absences ouvrant droit à rémunération

Il s'agit notamment des jours fériés (lorsque le salarié remplit les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 : loi du 19 janvier 1978), des congés payés, des congés d'ancienneté, des congés exceptionnels pour événements familiaux ou des congés pour enfants malades, les jours de RTT....

Ces temps ne sont pas du temps de travail effectif.

En cas de modulation ou d'annualisation du temps de travail, un double compteur d'heures doit être tenu :

- Un compteur d'heures prises en compte pour la rémunération, qui comprend les heures de travail effectif et les heures d'absences ouvrant droit à rémunération (ce compteur fait apparaître la rémunération lissée) ;
- Un compteur des heures de travail effectif, relatif à la réglementation en matière de durée du travail (ce compteur fait apparaître les heures véritablement effectuées par le salarié).

➤ L'interdiction de récupération de certaines absences

Il est interdit aux employeurs de faire récupérer aux salariés les heures de travail non effectuées lors des arrêts maladie.

L'article L. 212.9 du code du travail précise en effet que « *les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquelles les salariés ont droit en*

application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer. »

Seules peuvent être récupérées les congés sans solde ou les heures perdues par suite d'interruptions collectives du travail prévues à l'article L. 212-2-2 du Code du travail.

ATTENTION :

Il n'est pas possible de faire récupérer les heures d'absence pour maladie.

Cependant, le salarié qui a été absent pour ce motif pourra être amené à effectuer des heures en sus du nombre d'heures prévu initialement, et ce, pour un motif bien déterminé (ex : remplacement d'un collègue) qui ne pourra être assimilé à une récupération d'arrêt de travail pour maladie.

Exemple 1 :

Le contrat de travail annualisé d'une aide à domicile A prévoit 1000 heures sur l'année de travail effectif.

De janvier à juillet, elle est absente pour maladie plusieurs fois, pour une durée totale de 100 heures.

Au cours du mois d'octobre, l'employeur lui augmente sa durée hebdomadaire de 3 heures pour remplacer une collègue absente (salariée B) pour maladie.

Les heures d'absence pour maladie sont prises en compte dans le compteur des heures ouvrant droit à rémunération ou indemnisation et sont indemnisées au titre du maintien de salaire.

En fin de période, le compteur de temps de travail effectif affichera 900 heures (1000 heures prévues au contrat – 100 heures d'arrêt maladie) + 13 heures (3 X 4,33 semaines) de remplacement de la salariée B, soit 913 heures.

Le salarié n'aura donc pas effectué d'heures complémentaires puisqu'il reste en dessous des 1000 heures initialement prévues.

Exemple 2 :

Le contrat de travail annualisé d'une aide à domicile A prévoit 1000 heures sur l'année de travail effectif.

Elle est absente pour maladie pour une durée totale de 5 heures en mars.

Au cours du mois d'octobre et novembre, l'employeur lui augmente sa durée hebdomadaire de 3 heures pour remplacer une collègue absente (salariée B) pour maladie.

Les heures d'absence pour maladie sont prises en compte dans le compteur des heures ouvrant droit à rémunération ou indemnisation et sont indemnisées au titre du maintien de salaire.

En fin de période, le compteur de temps de travail effectif affichera 995 heures (1000 heures prévues au contrat – 5 heures d'arrêt maladie) + 26 heures (3 X 8,66 semaines) de remplacement de la salariée B, soit 1021 heures.

La salariée aura donc effectué 21 heures complémentaires puisqu'elle dépasse le seuil de 1000 heures initialement prévu. Ces heures seront rémunérées au taux normal car elles ne dépassent pas le 10ème de la durée annuelle prévue au contrat.

II - DECOMPTE ANNUEL DU TEMPS DE TRAVAIL

Demande d'interprétation des organisations syndicales

L'accord de branche RTT, article 5.2, a défini le calcul de ce décompte annuel des temps de travail. Ce calcul est modifié par certains employeurs d'année en année en particulier pour le décompte des jours fériés.

Interprétation rendue par la commission :

L'article 5.2 de l'accord de branche du 6 juillet 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail indique que la durée annuelle du temps de travail est calculée de la façon suivante :

- Nombre de jours par an : 365
- Nombre de jours de repos hebdomadaire : 52
- Nombre de jours de congés payés : 30
- Nombre maximum de jours fériés par an : 11

Soit $365 - (52+30+11) = 272/6 = 45$ semaines, plafonné à 1600 heures. ⁽¹⁾

Cette durée maximale est un plafond. Elle varie donc selon les années entre 1575 et 1600 heures de travail effectif selon le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire. ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Nous vous rappelons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures pour un salarié à temps plein.

III - ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Demande d'interprétation des organisations syndicales

Lissage des congés payés : Les variations d'heures ne sont pas définies et calculées d'après la durée annuelle fixée au contrat de travail, confusion entre l'annualisation des temps partiels et la modulation des temps plein (limite supérieure à 42 heures hebdomadaire pour les temps partiel ?), récupération des heures avant la fin de la période de modulation.

Interprétation rendue par la commission :

Cette demande renvoie à plusieurs questions : le paiement des congés payés et le lissage des salaires, les limites de la durée hebdomadaire de travail en cas d'annualisation ou de modulation et le traitement des heures complémentaires dans le cadre de l'annualisation.

➤ Le paiement des congés payés et le lissage des salaires

S'agissant du lissage des salaires en cas d'annualisation du temps partiel ou de modulation du temps plein, les articles 19 et 22 de l'accord de branche sur l'organisation du travail du 31 octobre 1997, indiquent que « l'employeur doit verser une rémunération indépendante de l'horaire effectif mensuel de travail et calculée sur la base de l'horaire prévue au contrat de travail par période de 12 mois ». Le salaire versé doit donc correspondre au 12e de la rémunération annuelle.

Mais ni l'accord ni son guide d'application ne précisent comment est payée l'indemnité de congés payés.

Juridiquement deux solutions sont possibles :

- Soit l'indemnité de congé payé est versée au moment de la prise des congés :

Dans ce cas, le salarié perçoit tous les mois 1/12ème de la rémunération annuelle, calculée en multipliant la durée annuelle de travail effectif par le salaire horaire. Les mois où il prend des congés, il perçoit en plus du salaire de base l'indemnité de congé payé, calculée selon les règles de l'article L. 223-11 du Code du travail (choix entre la règle du maintien de salaire et la règle du 10ème de la rémunération perçue pendant l'année de référence ; et application du montant le plus favorable au salarié).

- Soit le versement de l'indemnité de congé payé est lissé sur l'année et payée mensuellement en plus du salaire de base.

Dans ce cas, le salaire mensuel est ainsi calculé :

[(durée annuelle x salaire horaire) + indemnité de congé payé] / 12

Exemple :

Un salarié dont le contrat de travail prévoit une durée annuelle de 800 heures et dont le salaire horaire est de 7,62 € pourra percevoir une rémunération annuelle calculée de la manière suivante :

- rémunération annuelle : $7,62 \text{ €} \times 800 = 6\,096 \text{ €}$
- indemnité de congés payés : $(1/10^{\text{ème}} \text{ de la rémunération annuelle}) = 6\,096 \text{ €} / 10 = 609,6 \text{ €}$
- rémunération mensuelle lissée : $(6096 + 609,6) / 12 = 558,8 \text{ €}$

Les partenaires sociaux recommandent cette deuxième solution. ⁽¹⁾

➤ Les limites de la durée hebdomadaire de travail en cas d'annualisation ou de modulation

Modulation des salariés à temps plein

L'article 15 de l'accord du 31 octobre 1997 prévoit que la limite supérieure de la modulation est de 42 heures par semaine et que la limite inférieure est de 32 heures. A l'intérieur de ces limites et durant la période de modulation, les heures effectuées entre 35h et 42h n'ouvrent pas droit à majoration pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires se déclencheront éventuellement en fin de période de modulation si le salarié n'a pas pu les récupérer et a réalisé plus d'heures que la moyenne annuelle d'un temps plein.

ATTENTION :

La limite haute prévue dans l'accord de branche n'exclut pas de réaliser des heures au-delà de 42h/semaine. Cependant, dans le cas où un salarié effectuerait 43h, 44h voir 48h (maximum légal autorisé) les heures effectuées entre la 43^{ème} et la 48^{ème} heure seront considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires sont majorées et payées avec le salaire du mois où elles ont été réalisées. Ayant déjà fait l'objet d'une régularisation, ces heures supplémentaires ne seront pas de nouveau comptabilisées dans le total des heures supplémentaires opéré à la fin de la période de modulation.

Annualisation des salariés à temps partiel

⁽¹⁾ L'Unassad préconise cependant de retenir la première solution.

L'accord de branche du 31 octobre 1997 ne prévoyait pas de limite haute, mais par la loi du 19 janvier 2000 la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

La durée hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel ne pouvant donc atteindre 35 heures, la limite supérieure ne peut en aucun cas être fixée à 42 heures (cette limite n'est valable que pour la modulation des salariés à temps plein- voir ci-dessus).

➤ **Le traitement des heures complémentaires dans le cadre de l'annualisation**

En application de l'article 33 de l'accord de branche du 31 octobre 1997, les salariés à temps partiel annualisé peuvent être appelés à effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée annuelle prévue au contrat.

Il est rappelé que, même pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2000, lorsqu'en fin de période d'annualisation, le compteur du salarié fait apparaître des heures complémentaires, l'horaire prévu au contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué par le salarié au cours de l'année (application de l'article L.212-4-6 nouveau du code du travail). ⁽¹⁾

IV - TEMPS DE DEPLACEMENT

Demande d'interprétation des organisations syndicales

Certains employeurs ne prennent pas en compte les temps de déplacement lorsque ceux-ci sont effectués entre une intervention et un mandat syndical ou de représentation du personnel.

Interprétation rendue par la commission :

L'article 4 de l'accord du 6 juillet 2000 prévoit que les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif sont des temps de travail effectif.

En application de la règle rappelée précédemment sur les temps assimilés à du travail effectif, les temps de déplacement entre une intervention et

- un temps de délégation des représentants du personnel ;
 - un temps de réunion des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
 - un temps consacré à la négociation collective annuelle obligatoire,
- sont des temps de travail effectif.

⁽¹⁾ Interrogée sur la question des heures complémentaires, l'administration a répondu qu'un salarié à temps partiel modulé n'effectuait pas d'heure complémentaire (circulaire du 6 décembre 2000, question n°29). Les termes « heure complémentaire » ne peuvent être retenus dans le cadre de la modulation des salariés à temps partiel.

V - ABSENCES DIMINUANT LE DROIT A CONGES PAYES

Demande d'interprétation des organisations syndicales

Les organisations syndicales demandent une liste précise des absences diminuant le droit à congés payés.

Interprétation rendue par la commission :

Les périodes de suspension du contrat de travail diminuent la durée des congés payés acquis, sauf lorsque l'absence est assimilée à du travail effectif par le code du travail ou les dispositions conventionnelles applicables.

Les principaux cas d'absences assimilées par les textes légaux et conventionnels à du travail effectif sont rappelés ci-dessous. Toutes les autres causes d'absence diminuent donc la durée du congé acquis.

- **Sont ainsi assimilées à du travail effectif par le Code du travail pour l'acquisition des congés payés :**

→ Les absences payées

- Congés payés de l'année précédente,
- Repos compensateur pour heures supplémentaires
- Les jours de repos acquis au titre de la Réduction du temps de travail

→ Les Congés familiaux

- Congé de maternité ou d'adoption
- Congés légaux pour événements familiaux

→ Les congés de formation, et notamment :

- Congés de formation économique, sociale et syndicale (Art. L. 451-2 du Code du travail).
- Congés de formation à la sécurité. (Art. R. 231-44 du Code du travail).
- Congé de formation économique des membres des comités d'entreprise (art. L. 434-10 al. 2. du Code du travail).
- Congés de formation des membres des CHSCT. (Art. L. 236-10 du Code du travail).

→ Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

- Périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise (Art. L. 223.4 du code du travail)

→ La période de préavis (art. L.122-8 du code du travail)

→ Les périodes d'absences liées à des obligations militaires

→ Les absences liées à des activités civiques et sociales et notamment :

- Le crédit d'heures des représentants du personnel (Art. L.434-1 du code du travail)
- Le temps passé à l'exercice du droit d'expression. (Art. L.461-2 du code du travail)
- Le temps pour préparer et participer à la négociation collective annuelle obligatoire (Art. L.132-20 du code du travail)
- Le temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié (Art L.122-14-15 du code du travail).

- En outre les conventions collectives applicables dans la branche assimilent d'autres périodes d'absence à du travail effectif :

→ Pour la Convention collective du 11 mai 1983 : voir article 10.01.01, et notamment :

- Les arrêts maladie, reconnus par la Sécurité Sociale, limités à 30 jours consécutifs ou non,
- Les congés exceptionnel pour événements de famille (art. 10.02 et 10.03 de la CC 1983)

→ Pour la Convention collective du 2 mars 1970 : voir article 18.1, et notamment :

- Les arrêts maladie, reconnus par la sécurité sociale, et notamment, pour une durée totale de :
 - o 30 jours consécutifs ou non, intervenant pendant la période de référence pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'organisme au 31 mai.
 - o 45 jours consécutifs ou non, intervenant pendant la période de référence pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'organisme au 31 mai.
- Les périodes de congés exceptionnel rémunérés pour événements familiaux prévus à l'article 20 de la CC 1970.

→ Pour la convention collective du 6 mai 1970 (CC ADMR) voir art 8.1.5 ; 8.2, 8.3, 8.4 :

- Les arrêts maladie, limité à 28 jours par année de référence,
- Congés d'ancienneté,
- Congés pour événements familiaux,
- Congés rémunérés de courtes durée.

Avis de la commission paritaire de suivi des accords de branche du 10 octobre 2002 modifié le 27 juin 2003

Interprétation des accords du 31 octobre 1997 relatif à l'organisation du travail et du 6 juillet 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

I. REAFFECTATION DES HEURES OU EMBAUCHE DANS LE CADRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Demande d'interprétation des organisations syndicales :

Dans le cadre de l'article 6.2.2 de l'accord de branche du 6 juillet 2000, la priorité est-elle donnée à la réaffectation des heures ou à l'embauche de nouveaux salariés. En cas de réaffectation, les heures doivent-elles être réaffectées aux mêmes catégories de salariés ? Dans l'exemple évoqué par les organisations syndicales,

Interprétation rendue par la commission :

L'article 6.2.2 relatif aux autres catégories de salariés que les aides à domicile prévoit que les heures dégagées par la RTT doivent servir en priorité à l'embauche de nouveaux salariés. C'est seulement s'il y a un solde que celui-ci sera réaffecté. Si réaffectation il y a, alors elle se fera en priorité sur des salariés ayant des contrats inférieurs à 18 heures hebdomadaires.

Une modification de ces dispositions obligerait à une renégociation de l'accord sur ce point, il ne s'agit pas d'une simple interprétation de texte.

De plus, une interprétation (et/ou application) du texte dans un sens inverse mettrait les employeurs en difficulté vis à vis de l'URSSAF et de la DDTEFP.

Dans le cadre des embauches compensatrices et du bénéfice de l'aide Aubry I, les partenaires sociaux rappellent l'article 39 de l'accord de branche du 6 juillet 2000 qui précise que : « les embauches compensatrices (...) se feront en priorité par catégorie professionnelle afin de maintenir le niveau de prestation en volume et en qualité. »

La commission de suivi décide, par interprétation déduite de l'esprit de l'accord et par analogie avec l'article 39, que dans le cadre de la réaffectation éventuelle des heures, celle-ci se fait en priorité par catégorie professionnelle.

II. JOURS FERIES

Demande d'interprétation des organisations syndicales :

Quelle est la valeur d'un jour férié après RTT, après la mise en place de la réduction du temps de travail ?

Interprétation rendue par la commission :

Deux situations sont à distinguer, celle des salariés mensualisés et celle des salariés se voyant appliquer la modulation.

- salariés mensualisés :

La commission rappelle le principe de la loi de mensualisation n°78-49 du 19 janvier 1978 (article 3) :

« Le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les ouvriers visés à l'article 1er totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédents le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordé. »

Les salariés mensualisés ne se voient pas réduire leur rémunération lors du chômage d'un jour férié, lorsqu'ils remplissent les conditions ci-dessus.

- salariés se voyant appliquer la modulation :

Une règle particulière de décompte pour les jours fériés est applicable dans le cadre de la modulation. Cette règle est une exception au principe du décompte sur la base du salaire lissé.

Règle applicable : L'absence liée au chômage du jour férié est rémunérée comme si le salarié avait travaillé, et n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Elle sera valorisée pour la durée du travail qui aurait été accomplie si le salarié n'avait pas été absent ce jour là.

Par exemple, si le jour férié tombe pendant une journée où le salarié aurait dû travailler 5 heures, le compteur des heures rémunérées sera augmenté de 5 heures.

Circ. Min. DRT n°2000-07, 6 déc. 2000, modifiée par décision du Conseil d'Etat.

III. MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

III.1 Demande d'interprétation des organisations syndicales :

Dans le cadre de la mise en place de la modulation, les organisations syndicales demandent à ce que soient expliqués les principes de gestion de la modulation du temps de travail à temps plein ou à temps partiel : gestion des compteurs d'heures, gestion des limites hautes et basses.

Interprétation rendue par la commission :

Le principe fondamental est de ne pas confondre ni comparer les heures rémunérées et les heures de travail effectif.

Un double compteur d'heures doit être tenu dans le cadre de la modulation :

- un compteur d'heures prises en compte pour la rémunération, qui comprend les heures de travail effectif et les heures d'absence ouvrant droit à rémunération. Ce compteur fait apparaître la rémunération lissée.

Sont intégrés dans ce compteur : heures de travail effectif, heures assimilées à du temps de travail effectif, congés payés, congés d'ancienneté, jours fériés, congés pour événements familiaux...

- un compteur des heures de travail effectif.

Sont intégrées dans ce compteur les heures de travail effectif et les heures assimilées à du temps de travail effectif : temps de soutien, de concertation, temps de déplacement, temps de délégation des institutions représentatives du personnel...

Limite haute et basse de modulation

Dans le cadre du temps partiel modulé la limite haute se situe à +1/3 et la limite basse se situe à -1/3 de la durée de travail de référence fixée dans le contrat de travail (loi du 19 janvier 2000 dite loi Aubry II).

Dans le cadre du temps partiel modulé, la durée du travail hebdomadaire du travail ne peut atteindre la durée légale du travail (article L.212-4-6 du code du travail).

Dans le cadre du temps plein modulé la limite haute se situe à 42 heures par semaine et la limite basse se situe à 32 heures par semaine.

III.2 Demande d'interprétation des organisations syndicales :

Comment se gèrent les limites hautes et basses du temps partiel modulé en cas d'absence du salarié ?

Interprétation rendue par la commission :

Pour un salarié ayant un contrat de 90h par mois de travail rémunéré (21h par semaine), les limites mensuelles varient théoriquement entre 60h (14 h par semaine) et 120h (28 h par semaine).

Lors des congés, la limite basse ne peut pas être respectée si le salarié a pris, par exemple, 3 semaines de congés payés au mois d'août 2002 (soit 15 jours ouvrés sur 22).

Si le salarié a pris l'équivalent de 60 heures de congés, que sur la semaine et demi restante il a travaillé 30 heures au lieu de 60 heures (limite basse théorique), deux solutions sont envisageables :

Il ne faut comparer que des choses comparables.

- la variation du 1/3 peut se faire par rapport au nombre d'heures théoriques réalisées sur les 7 jours travaillés par le salarié au mois d'août.

Moyenne théorique réalisée sur les 7 jours ouvrés :

$$90 \text{ h} / 4,33 \text{ semaines} / 5 \text{ jours ouvrés} = 4,15 \text{ h/jour}$$

$$\text{Sur 7 jours} : 4,15 \text{ h} \times 7 \text{ j} = 29\text{h}$$

Les limites basses et hautes peuvent se calculer par rapport à cette durée moyenne théorique sur 7 jours, soit 19,5 h et 38,5 h.

Les 30 heures de travail effectif réalisées par le salarié se situent bien entre les limites de 19,5 h et 38,5h.

- la variation peut se faire en réinjectant les heures de congés payés prises, soit :

$$60 \text{ h} (*) + 29 \text{ h} = 89 \text{ h}$$

(*) 60 h = nombre d'heures de congés pris en août

Les 89h se situent bien entre les limites de 60h et 120 h.

III. 3 Demande d'interprétation des organisations syndicales :

Dans quel cadre la limite de 1600 heures⁽¹⁾ doit-elle s'appliquer ?

Interprétation rendue par la commission :

⁽¹⁾ Nous vous rappelons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures pour un salarié à temps plein.

La limite de 1600 heures⁽¹⁾ constitue le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps complet.

En effet, l'article L.212-8 du code du travail modifié par la loi du 17 janvier 2003 prévoit dans son alinéa 4 que : « constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-6 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1600 heures, ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord ».

⁽¹⁾ Nous vous rappelons que la loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées plafonne désormais la durée annuelle de travail effectif à 1607 heures pour un salarié à temps plein.

Explication des tableaux de suivi de modulation⁽¹⁾

Tableau n°1

Illustration du suivi annuel du décompte des heures de travail effectif et rémunérées pour un salarié à temps partiel dont le contrat prévoit une durée mensuelle rémunérée de 90 heures correspondant à une durée annuelle rémunérée de 1080 heures.

Salarié bénéficiant de 2 jours d'ancienneté conventionnels.

7 jours fériés sont tombés un jour ouvré où le salarié était censé travailler.

Tableau n°2

Illustration du suivi annuel du décompte des heures de travail effectif et rémunérées pour un salarié à temps plein.

Salarié bénéficiant de 2 jours d'ancienneté conventionnels.

9 jours fériés sont tombés un jour ouvré où le salarié était censé travailler.

Le salarié n'a pas effectué plus de 1600 heures, il n'y a donc pas d'heures supplémentaires (ligne C).

⁽¹⁾ UNA recommande l'utilisation d'autres tableaux de suivi de la modulation présentés dans le guide d'application Una N°61 relatif à la modulation du temps de travail.

Tableau n°1⁽¹⁾

MODULATION TEMPS PARTIEL

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	TOTAL
A Heures contractuelles dont E	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	1080,00
Heures lissées payées* (A-D)	90,00	69,20	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	1059,20
B Temps de travail effectif théorique	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	77,88	934,62
C Heures de temps de travail effectif	91,00	62,20	41,00	87,00	79,00	83,00	91,00	21,00	91,00	96,00	79,00	91,00	912,20
D Heures d'absence non rémunérées	0,00	20,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,80
E Heures payées non travaillées													
hors temps de travail effectif	4,00	0,00	41,57	5,00	6,00	0,00	4,00	62,36	0,00	8,33	3,00	4,00	138,26
Nbre de jours équivalents	1,00		10,00	1,00	2,00		1,00	15,00		2,00	1,00	1,00	34,00
F Ecart (C-B)	13,12	-15,68	-36,88	9,12	1,12	5,12	13,12	-56,88	13,12	18,12	1,12	13,12	-22,42
G Ecart cumulé	13,12	-2,57	-39,45	-30,34	-29,22	-24,11	-10,99	-67,88	-54,76	-36,65	-35,53	-22,42	-22,42
H B-(C+D)	-13,12	-5,12	36,88	-9,12	-1,12	-5,12	-13,12	56,88	-13,12	-18,12	-1,12	-13,12	1,62

A Heures mentionnées au contrat

B * en l'absence de subrogation de l'employeur en cas de maladie ou accident de travail

C Heures d'intervention, temps considéré comme du temps de travail effectif :

temps de soutien, de concertation, rédaction des évaluations, temps de déplacement, temps de délégation des IRP

temps de formation professionnelle continue, visite médicale, temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles

D Maladie, maternité, accident de travail, congés sans solde, congé parental, congé exceptionnel de courte durée...

E SANS INCIDENCE SUR LA PAIE

Heures comprises dans les heures lissées car rémunération payée sur 12 mois:

congés payés, congés d'ancienneté, congés événements familiaux, jours fériés.

H Comparaison entre le temps de travail effectif théorique et le temps de travail réalisé.

⁽¹⁾ UNA recommande l'utilisation d'autres tableaux de suivi de la modulation présentés dans le guide d'application Una N°61 relatif à la modulation du temps de travail.

Tableau n°2⁽¹⁾**MODULATION TEMPS PLEIN**

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	TOTAL	
A	Heures contractuelles dont E	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	1820	
	Heures lissées payées* (A-D)	151,67	130,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	1799	
B	Temps de travail effectif théorique	131,83	131,83	131,83	131,83	131,83	131,83	131,83	131,83	131,83	131,83	131,83	1582	
C	Heures de temps de travail effectif	154	119	77	147	133	140	154	35	154	161	133	1561	
D	Heures d'absence non rémunérées	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	
E	Heures payées non travaillées													
	hors temps de travail effectif	10		70	6	21		4	105		14	14	6	250
	Nbre de jours équivalents	1		10	1	3		1	15		2	2	1	36
F	Ecart (C-B)	22,17	-12,83	-54,83	15,17	1,17	8,17	22,17	-96,83	22,17	29,17	1,17	22,17	-20,96
G	Ecart cumulé	22,17	9,34	-45,49	-30,32	-29,15	-20,98	1,19	-95,64	-73,47	-44,3	-43,13	-20,96	-20,96
H	B-(C+D)	-22,17	-8,17	54,83	-15,17	-1,17	-8,17	-22,17	96,83	-22,17	-29,17	-1,17	-22,17	-0,04

A Heures mentionnées au contrat

B * en l'absence de subrogation de l'employeur en cas de maladie ou accident de travail

C Heures d'intervention, temps considéré comme du temps de travail effectif :

temps de soutien, de concertation, rédaction des évaluations, temps de déplacement, temps de délégation des IRP

temps de formation professionnelle continue, visite médicale, temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles

D Maladie, maternité, accident de travail, congés sans solde, congé parental, congé exceptionnel de courte durée...

E SANS INCIDENCE SUR LA PAIE

Heures comprises dans les heures lissées car rémunération payée sur 12 mois:

congés payés, congés d'ancienneté, congés événements familiaux, jours fériés.

H Comparaison entre le temps de travail effectif théorique et le temps de travail réalisé.

⁽¹⁾ UNA recommande l'utilisation d'autres tableaux de suivi de la modulation présentés dans le guide d'application Una N°61 relatif à la modulation du temps de travail.

Autre tableau de suivi de la modulation pour salarié à temps plein ou à temps partiel ⁽¹⁾

	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	...
Heures travaillées									
Heures temps de trajet									
Heures organisation du travail									
Heures médecine du travail									
Heures de réunion ou formation									
Heures fériés travaillés									
Heures fériés									
Heures RTT (en cas de jours de repos)									
Heures repos compensateur de remplacement									
Heures repos compensateur obligatoire									
Heures congés payés									
Heures congés ancienneté									
Heures congés exceptionnels ex : pour événements familiaux									
Heures chômage partiel									
Heures diverses									
TOTAL I									
Régul erreur mois précédent									
TOTAL II									
Heures annuelles									
Heures mensuelles lissées									
Heures supplémentaires									
Arrêt maladie									
Régul									
TOTAL III (Heures payées)									
Cumul heures payées									
Heures réelles (Total I)									
Cumul heures réelles									
Ecart mensuel (Total III - Total I)									
Solde cumulé écarts mensuels									

⁽¹⁾ UNA recommande l'utilisation d'autres tableaux de suivi de la modulation présentés dans le guide d'application Una N°61 relatif à la modulation du temps de travail.

Accord collectif du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations

Agréé par arrêté du 31 janvier 2003 publié au *Journal Officiel* du 11 février 2003 et étendu par arrêté du 7 avril 2005 publié au *Journal Officiel* du 24 avril 2005

Modifié par :

- l'avenant n°1 du 4 décembre 2002 agréé par arrêté du 31 janvier 2003 publié au *Journal Officiel* du 11 février 2003 et étendu par arrêté du 7 avril 2005 publié au *Journal Officiel* du 24 avril 2005,
- l'avenant n°2 du 4 avril 2003 agréé par arrêté du 23 juin 2003 publié au *Journal Officiel* du 9 juillet 2003 et étendu par arrêté du 7 avril 2005 publié au *Journal Officiel* du 24 avril 2005
- l'accord d'adaptation du 27 juin 2003 agréé par arrêté du 16 février 2004 publié au *Journal Officiel* du 18 mars 2004 et étendu par arrêté du 7 avril 2005 publié au *Journal Officiel* du 24 avril 2005,
- l'avenant N°4 du 16 décembre 2004 modifié par l'avenant N°1 du 4 février 2005 agréés par arrêté du 14 mars 2005 publié au *Journal Officiel* du 31 mars 2005 et étendu par arrêté du 7 avril 2005 publié au *Journal Officiel* du 24 avril 2005,
- l'avenant N°5 du 13 janvier 2005 agréé par arrêté du 28 juin 2005 publié au *Journal Officiel* du 13 juillet 2005 et étendu par arrêté du 11 octobre 2005 publié au *Journal Officiel* du 21 octobre 2005,
- l'avenant N°7 du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au *Journal Officiel* du 21 octobre 2005 et étendu par arrêté du 15 juin 2006 et publié au *Journal Officiel* du 24 juin 2006
- l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au *Journal Officiel* du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 et publié au *Journal Officiel* du 14 juillet 2007

PREAMBULE

Conformément au protocole signé le 21 décembre 2001, le présent accord s'inscrit dans la perspective d'une Convention Collective de Branche construite à partir d'une démarche d'unification du droit conventionnel.

Il doit conduire à une revalorisation et une meilleure lisibilité des emplois occupés afin que les acteurs du secteur répondent aux demandes croissantes, auprès d'un public de plus en plus diversifié, de services à domicile ou de proximité.

L'intervention à domicile s'est développée dans le cadre de l'action sociale, médico-sociale et sanitaire auprès de personnes rencontrant des difficultés, grâce à l'engagement d'associations et organismes ne poursuivant aucun but lucratif. Aujourd'hui, les activités s'ouvrent à de nouveaux besoins, que le présent accord prend en compte.

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, constatent la présence d'opérateurs privés à but lucratif et entendent affirmer leur volonté de ne pas laisser se développer leurs activités en dehors des garanties sociales qu'offrira la convention collective nationale de branche.

Ils considèrent que le présent accord constitue le texte de référence applicable à l'ensemble des activités d'aide, de soin, d'intervention, de services et d'accompagnement à domicile.

Les partenaires sociaux s'engagent à agir ensemble dans une démarche d'obtention de l'opposabilité de cet accord aux financeurs et notamment aux organismes de sécurité sociale conformément aux dispositions de la Loi du 02 janvier 2002.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix Rouge Française
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966. »

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143.2 du Code du Travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

CHAPITRE I

CLASSIFICATION ET DEFINITION DES EMPLOIS

ARTICLE 2 : OBJECTIFS

La présente classification a pour objectifs :

- De s'inscrire dans une perspective dynamique permettant à chaque salarié :
 - d'évoluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience.
 - d'acquérir des compétences nouvelles utiles au changement de filière professionnelle ou à une évolution de carrière vers des fonctions d'encadrement.
- De positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entité.
- De constituer un support aux rémunérations du secteur.
- De mettre en place et ainsi de favoriser un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique et respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.

ARTICLE 3 : LES PRINCIPES GENERAUX

Le système proposé positionne de façon claire et précise les emplois repères du secteur les uns par rapport aux autres dans le cadre d'une conception globale des services auprès des personnes aidées. La définition et le positionnement des emplois repères ne pourront être modifiés par un employeur. En revanche, conformément à l'article L. 132-12 du Code du Travail la classification et la définition des emplois seront réexaminés au moins une fois tous les 5 ans.

Pour définir et positionner les emplois émergents, dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les employeurs devront utiliser l'outil de définition et de positionnement des emplois exposé à l'article 29 du présent accord.

Cet outil est opposable aux employeurs en cas de saisine de la commission paritaire nationale de recours et de suivi prévue à l'article 24.

La commission de recours et de suivi sera réunie tous les ans pour examiner les nouveaux emplois afin de les incorporer dans les emplois repères.

Ce système repose sur un outil de classement simple du personnel se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

Il regroupe le personnel au sein de trois filières d'emplois :

- les personnels d'intervention
- les personnels administratifs et de services généraux
- les personnels d'encadrement et de direction

et de neuf catégories communes pour l'ensemble des filières professionnelles.

A chaque catégorie correspond une grille de rémunération.

Chaque emploi repère fait l'objet d'une définition d'emploi.

ARTICLE 4 : LE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS REPERES DU SECTEUR PAR CATEGORIES ET FILIERES

Filières / Catégories	Intervention	Administratif / Services généraux	Encadrement/ Direction
A	Agent à domicile Agent polyvalent	Agent de bureau Agent d'entretien	
B	Employé à domicile	Employé de bureau Employé d'entretien Cuisinier	
C	Auxiliaire de vie sociale Aide médico-psychologique Aide soignant(e) Auxiliaire de puériculture	Secrétaire Aide comptable Hôtesse d'accueil Technicien télé-alarme	
D	Technicien de l'intervention sociale et familiale	Secrétaire de direction Assistant technique Secrétaire médicale	
E	Infirmier Chargé d'évaluation et de suivi social Educateur de jeunes enfants Ergothérapeute Délégué à la tutelle Médiateur familial	Assistant de direction Chargé de développement Comptable Formateur	Responsable de secteur Conseiller technique Maîtresse de maison
F		Cadre administratif ou technique	Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur de service de soins Responsable de service
G	Psychologue		Responsable d'entité Chef de service
H		Médecin	Directeur de fédération départementale Directeur d'entité Directeur de service
I			Directeur général d'entité

Les emplois des catégories A, B, C et D sont des emplois d'employés.

Les emplois de la catégorie E sont des emplois d'agent de maîtrise.

Les emplois des catégories F, G, H, I, sont des emplois de cadres susceptibles de bénéficier du forfait en jour des cadres autonomes prévu par le chapitre 7 de l'accord de branche du 6 juillet 2000.

ARTICLE 5 : LES DEFINITIONS DES EMPLOIS REPERES

Un emploi se caractérise à partir des éléments suivants :

- la finalité ;
- les principales activités ;
- les conditions particulières d'exercice de la fonction ;
- les conditions d'accès et les compétences

Ces éléments concrétisent pour chaque emploi repère les indications données à l'article 29 du présent accord pour chaque catégorie.

L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés ci-dessous peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les règles en vigueur.

A. 1. Agent à domicile

❖ Finalité :

- Réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives simples essentiellement auprès des personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi de celles-ci.

❖ Principales activités :

- Réalise les travaux courants d'entretien de la maison.
- Assiste la personne dans des démarches administratives simples.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Ne peut intervenir habituellement et de façon continue chez des personnes dépendantes, ni auprès de publics en difficulté
- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Test et entretien d'embauche
- La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne.

A. 2. Agent polyvalent

❖ Finalité :

- Réalise diverses activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie essentiellement auprès de personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi de celles-ci.

❖ Principales activités :

- Effectue des travaux occasionnels d'entretien de la maison.
- Assure des petits travaux de bricolage et jardinage.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Test et entretien d'embauche
- La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours

de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne.

A.3. Agent de bureau

❖ Finalité

- Participe et aide aux activités administratives d'un service ou de l'entité

❖ Principales activités :

- Exécute des travaux :
 - de recherche,
 - de classement,
 - de documentation,
 - de bureautique,
 - de reprographie,
 - de saisie informatique,
 - ou des tâches administratives simples, notamment la tenue d'un standard

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Test et entretien d'embauche

- La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne.

A.4. Agent d'entretien

❖ Finalité

- Réalise diverses activités liées à l'entretien courant des locaux.

❖ Principales activités :

- Exécute les tâches suivantes :
 - Travaux ménagers (nettoyage, rangement de locaux, vaisselle, épluchage...);
 - Petit bricolage ;
 - Petite manutention ;
 - Service de repas et préparation de table ;
 - Jardinage.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Test et entretien d'embauche
- La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne.

B. 1. Employé à domicile

❖ Finalité :

- Réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives essentiellement auprès de personnes ne pouvant plus faire en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères.
- Assiste et soulage les personnes qui ne peuvent faire seules les actes ordinaires de la vie courante.

❖ Principales activités :

- Aide les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne
- Aide les personnes dans les activités de la vie quotidienne

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- En cours d'accès au diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale par formation ou par validation des acquis et de l'expérience dans les conditions qui seront définies par réglementaire, (avenant n°2 du 4 avril 2003).
- En cours d'accès du diplôme d'auxiliaire de vie sociale soit par la formation soit par la VAE,
- ou titulaire d'un des diplômes, certificats ou titres suivants :
 - BEP carrière sanitaire et sociale
 - BEPA option services, spécialité services aux personnes
 - BEPA, option économie familiale et rurale
 - CAP agricole, option économie familiale et rurale
 - CAP agricole et para agricole employé d'entreprise agricole option employé familial
 - CAP petite enfance
 - CAP employé technique de collectivités
 - Titre assistant de vie du Ministère du Travail
 - Titre employé familial polyvalent sous réserve de l'homologation du Ministère ⁽¹⁾.
 - Brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique

La classification dans cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi.

B.2. Employé d'entretien

❖ **Finalité :**

- Réalise des activités courantes d'entretien des locaux nécessaires au bon fonctionnement d'une entité et à ses relations internes et externes.

❖ **Principales activités :**

- Réalise des opérations logistiques simples (organisations de salles, archivage, courses...) et des tâches courantes d'entretien et de jardinage.

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

⁽¹⁾ Nous vous précisons que ce diplôme a été homologué par arrêtés du 20 janvier 1998 paru au Journal Officiel du 5 février 1998 et du 11 mars 2005 paru au Journal Officiel du 15 mars 2005

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Test et entretien d'embauche
- La classification dans cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi et un diplôme de niveau V de l'éducation nationale.

B.3. Employé de bureau

❖ **Finalité :**

- Réalise des activités administratives au sein d'un service ou d'une entité, nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entité, et à ses relations internes et externes.

❖ **Principales activités :**

- Effectue des opérations de gestion d'information et de traitement de données et des tâches administratives courantes ou comptables simples

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Test et entretien d'embauche
- La classification dans cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi et un diplôme de niveau V de l'éducation nationale.

C. 1. Auxiliaire de vie sociale

(Modifié par l'avenant N°5 du 13 janvier 2005 agréé par arrêté du 28 juin 2005 publié au journal officiel du 13 juillet 2005 et étendu par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005)

❖ **Finalité :**

- Effectue un accompagnement social et un soutien auprès des publics fragiles, dans leur vie quotidienne.
- Aide à faire (stimule, accompagne, soulage, apprend à faire) et/ou fait à la place d'une personne qui est dans l'incapacité de faire seule les actes ordinaires de la vie courante.

❖ **Principales activités :**

- Accompagne et aide les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne (aide à la mobilité, aide à la toilette, aide à l'alimentation...)

- Accompagne et aide les personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne (aide à la réalisation des courses, aide aux repas, travaux ménagers)
- Accompagne et aide les personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle (stimule les relations sociales, accompagne dans les activités de loisirs...)
- Participe à l'évaluation de la situation et adapte son intervention en conséquence
- Coordonne son action avec l'ensemble des autres acteurs

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale ou du CAFAD (sont dispensées de cette condition les personnes titulaires d'un diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale qui justifient d'une expérience professionnelle dans un emploi d'intervention à domicile d'au moins six mois),
- Mention complémentaire « Aide à domicile ».

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi.

C. 2. Aide médico-psychologique

❖ **Finalité :**

- Participe à l'accompagnement d'enfants, d'adultes handicapés ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état psychique et physique.

❖ **Principales activités :**

- Accompagne et réalise auprès des personnes les actes essentiels de la vie quotidienne (soins d'hygiène, de confort, activités motrices...)
- Réalise auprès des plus jeunes, des activités éducatives visant à encourager l'expression orale, à éveiller, à distraire, à favoriser l'expression corporelle
- Accompagne et encourage les personnes adultes ou âgées dans les activités de la vie sociale et relationnelle.
- Participe à la prévention et à la sécurité de la personne.

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce ses activités sous la responsabilité d'un travailleur social ou para médical

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du CAFAMP, certificat d'aptitude à la fonction d'aide –médico-psychologique (Arrêté du 30 avril 1992)

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi.

C. 3. Aide soignant(e)

❖ **Finalité :**

- Contribue à la prise en charge d'une personne, participe à des soins répondant aux besoins d'entretien et de continuité de la vie des personnes en visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de leur autonomie.

❖ **Principales activités :**

- Assure des soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs
- Participe à l'identification des besoins de la personne, suit son évolution et en informe le coordinateur de services de soins.
- Informe les personnes des soins courants dispensés et donne des informations courantes à l'entourage
- Participe à la prévention de la dépendance de la personne, la stimule.
- Situe son action au sein d'une équipe de travail pluridisciplinaire et transmet ses observations.

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce ses activités sous la responsabilité d'un infirmier

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du DPAS, diplôme professionnel d'aide soignante (arrêté du 13 avril 2001).

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi.

C. 4. Auxiliaire de puériculture

❖ **Finalité :**

- Participe à la prise en charge individuelle jusqu'à l'adolescence de l'enfant bien portant, malade ou handicapé.
- Répond aux besoins quotidiens de l'enfant, participe aussi aux soins spécialisés qui leur sont donnés et organise des activités d'éveil.

❖ **Principales activités :**

- Participe à l'identification des besoins de l'enfant, suit son évolution, en informe et en rend compte.
- Participe à l'identification des ressources propres à l'enfant, à sa famille, à son environnement.
- Applique les méthodes et moyens adaptés à l'exécution de soins.
- Collabore à l'organisation de la vie de l'enfant, en favorisant sa participation dans toutes les activités quotidiennes.
- Situe son action au sein d'une équipe de travail et transmet ses observations.

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce ses activités sous la responsabilité d'une puéricultrice, d'une éducatrice de jeunes enfants, d'un infirmier ou d'autres professionnels du secteur santé, éducatif ou social

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du CAFAP (arrêté du 13 avril 2001)

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi.

C.5. Secrétaire

❖ **Finalité :**

- Participe à la gestion administrative de l'entité en réalisant des tâches diverses

❖ **Principales activités :**

- Accueille les clients physiquement et téléphoniquement
- Réceptionne, ouvre, enregistre, distribue, classe et suit le courrier
- Saisit, met en forme des documents
- Planifie, organise les rendez-vous (gestions d'agendas)
- Peut constituer les dossiers permettant le suivi administratif et la prise en charge des interventions par les organismes concernés

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi et un certain recul acquis par un diplôme de niveau IV ou V de l'éducation nationale, tel que notamment un CAP et/ou BEP de secrétariat.

C.6. Hôte (sse) d'accueil

❖ Finalité :

- S'assure de la bonne circulation des communications téléphoniques, de l'accueil et de l'accompagnement des visiteurs dans l'entité

❖ Principales activités :

- Reçoit, identifie et oriente les visiteurs et les communications téléphoniques
- Communique le cas échéant des informations simples
- Distribue le cas échéant de la documentation
- Met en œuvre la logistique nécessaire à la tenue des réunions

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi et un certain recul acquis par un diplôme de niveau IV ou V de l'éducation nationale, tel que notamment un Bac Pro Service (accueil, assistance, conseil).

C.7. Aide-comptable

❖ Finalité :

- Assure et contrôle la comptabilisation des pièces comptables de base, dans le respect des règles et procédures en vigueur et dans les délais permettant la production régulière d'états de synthèse.

❖ Principales activités :

- Réceptionne et contrôle les pièces comptables;
- Procède aux enregistrements comptables;
- Prépare les règlements fournisseurs;
- Prépare le rapprochement des comptes bancaires;
- Prépare les déclarations comptables et fiscales.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- L'aide-comptable travaille selon les directives d'un comptable interne ou externe

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi et un certain recul acquis par un diplôme de niveau IV ou V de l'éducation nationale, tel que notamment un CAP et/ou BEP de comptabilité.

D. 1. Technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale

❖ Finalité :

- Intervient auprès de publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée) en apportant un soutien éducatif, technique et psychologique dans les actes de la vie quotidienne et dans l'éducation des enfants.
- Effectue une intervention sociale préventive et réparatrice à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants.
- Accompagne la famille afin qu'elle retrouve son autonomie et que des interventions plus lourde voire des placements en institutions soient évités.
- Favorise l'insertion des personnes et le maintien dans leur environnement.
- Soutient la fonction parentale.

❖ Principales activités :

- Accompagne et motive la personne pour la réalisation de ces activités dans son cadre de vie.
- Assure l'accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d'actions collectives
- Veille à informer les personnes pour l'accès aux droits.
- Assure le relais entre individus, collectivités et structures instituées.
- Contribue à l'aménagement du logement et participe concrètement aux activités domestiques de la vie quotidienne.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Travail au sein d'une équipe et sous la responsabilité d'un responsable de secteur

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Titulaire du diplôme de TISF (Décret N°99-779 du 9 septembre 1999) ou du certificat de Travailleuse Familiale.

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient connaissance et expérience de la fonction.

D.2. Secrétaire de direction

❖ Finalité :

- Réalise des opérations de gestion d'information, de traitement de données, d'organisation pratique nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entité et à ses relations internes et externes.

❖ Principales activités :

- Accueille, reçoit et oriente en étant capable d'évaluer l'importance des sollicitations
- Gère le fonctionnement des courriers départ et arrivée
- Saisit, met en forme des documents, renseigne des tableaux de bords.
- Planifie, organise les rendez-vous :
- participe à la gestion de l'emploi du temps du ou des responsables concernés.
- prépare des dossiers en vue de réunions et assure l'organisation logistique de celles-ci.
- Réalise des opérations comptables simples.
- Rédige des courriers courants sur de simples indications, des comptes-rendus de réunion ou des notes de synthèse.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient connaissance et expérience de la fonction.
Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux III ou IV de l'Education Nationale tel que notamment et au minimum un Bac filière secrétariat.

D.3. Assistant(e) technique

❖ Finalité :

- Assiste un ou plusieurs responsables ou cadre dans l'accomplissement de leurs missions

❖ Principales activités :

- Assure des activités administratives et /ou techniques liées à son domaine de compétences
- Prépare des dossiers

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

Cet emploi peut concerner , par exemple, l'assistance dans différents champs d'action tels que :

- Assistant qualité, Assistant ressources humaines, Assistant comptable, Assistant Paye, de secteur ou de gestion...

Ou, l'assistance dans différents champs d'activités tels que :

- Assistant famille, personne handicapée, personne âgée.

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient connaissance et expérience de la fonction.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux III ou IV de l'Education Nationale.

D.4. Secrétaire médical(e)

❖ **Finalité :**

- Réalise des opérations de gestion d'information, de traitement de données, d'organisation pratique, nécessaires au bon fonctionnement des services ou centres de soins et à leurs relations internes et externes.

❖ **Principales activités :**

- Accueille les patients physiquement et téléphoniquement
- Planifie, organise les rendez-vous (gestions d'agendas)
- Enregistre et communique aux unités concernées les éléments d'information relatifs aux soins d'un patient
- Constitue les pièces et dossiers permettant le suivi administratif et la prise en charge des frais par les organismes concernés

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient connaissance et expérience de la fonction.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux III ou IV de l'Education Nationale, tel que notamment le Bac SMS.

E. 1. Infirmier(e)

❖ Finalité :

- Analyse, organise, réalise les soins infirmiers et les évalue.
- Protège, maintient, restaure et promeut la santé physique et morale des personnes en vue de favoriser leur maintien, dans leur cadre de vie familial ou social.

❖ Principales activités :

- Dispense des soins de nature technique, relationnelle et éducative et recueille toute observation susceptible de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne.
- Réalise et/ou supervise la réalisation de soins d'hygiène et d'alimentation
- Effectue des activités administratives liées à la gestion de soins.
- Peut mettre en place la première intervention par délégation d'un coordinateur de soins

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Intervient sur prescription du médecin ou dans le cadre de son rôle propre.

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Titulaire du diplôme d'État d'infirmier (Décret N°81-306 du 2/04/81, modifié par le décret N° 92-264 du 23/03/92 puis par le décret N° 2002-194 du 11/02/02)

E. 2. Chargé d'évaluation et de suivi social

❖ Finalité :

- Aide les individus, familles et groupes à résoudre les problèmes de leur vie quotidienne.
- Contribue à la prévention de l'exclusion sociale sous toutes ses formes.

❖ Principales activités :

- Évalue les besoins de la personne.
- Formalise l'action qui sera mise en œuvre.
- Elabore et négocie un projet d'intervention avec la personne ou son représentant pour trouver la prestation interne ou externe répondant aux besoins exprimés ou non.
- Évalue régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du diplôme d'état d'assistant(e) social(e) ou de conseillère en économie sociale et familiale ou d'éducateur spécialisé ou d'éducateur de jeunes enfants
- Ou, titulaire du diplôme de TISF avec une expérience professionnelle d'au moins 10 ans, complétée par une formation adaptée

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

E. 3. Educateur de jeunes enfants

❖ **Finalité :**

- Favorise le développement et l'épanouissement de jeunes enfants qui, pour un temps plus ou moins long, se trouvent hors de leur famille.

❖ **Principales activités :**

- Participe à la définition des projets éducatifs et pédagogiques et à leur mise en œuvre.
- Assure l'encadrement et la vie quotidienne des enfants.
- Participe à l'animation des équipes d'auxiliaires de puériculture ou d'assistantes maternelles

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du diplôme d'État d'Éducateur de jeunes enfants (Décret N°73-73 du 13/01/73, modifié par décret N°84-630 du 17/07/84)

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

E. 4. Ergothérapeute

❖ **Finalité :**

- Contribue aux traitements des déficits moteurs ou sensoriels ainsi que des troubles de l'altération de l'identité.
- Permet de maintenir ou récupérer une autonomie individuelle sociale voire professionnelle.

❖ **Principales activités :**

- Sollicite en situation de travail des intervenants, les capacités de la personne aidée pour lui proposer un meilleur confort de vie.
- Met en place un ensemble d'activités à visée ré-éducatives au travers de l'organisation d'activités, de jeu, d'expression de la vie quotidienne, de loisirs ou de travail.
- Conseille ou réalise un appareillage spécifique de réadaptation.
- Argumente et négocie le déploiement des moyens à utiliser.
- Conçoit des aménagements pour améliorer l'ergonomie.
- Conseille les salariés en situation de travail .

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du diplôme d'état d'ergothérapeute.

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

E. 5. Délégué à la tutelle

❖ **Finalité :**

- Assiste ou représente des personnes sous mesure de protection juridique (tutelle, curatelle, sauvegarde de justice)
- Principales activités :
- Gère le budget de la personne mise sous tutelle.
- Assure un accompagnement social
- Met en place une gestion des biens, du patrimoine au service de la personne
- Conditions particulières d'exercice de la fonction :
- Intervient après décision de justice dans les limites du mandat confié.
- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire d'un des diplômes suivants :
 - Licence en droit,
 - Diplôme d'Etat d'assistant(e) social(e)
 - Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale
 - Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé,....

...Et qui a bénéficié d'une formation spécifique adaptée : CNC (Certificat National de Compétence).

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

E. 6. Médiateur familial

❖ Finalité :

- Accompagne les deux parents dans la recherche de décisions mutuellement acceptables concernant la réorganisation familiale après la rupture du couple ou à l'occasion de difficultés familiales graves.

❖ Principales activités :

- Ecoute individuellement les deux parents et les enfants concernés par le conflit familial
- Accompagne les discussions, identifie les différentes possibilités et aide à clarifier les choix
- Aide et élabore des accords concrets proposés aux différents membres de la famille

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Titulaire d'un certificat de formation à la fonction de médiateur familial délivré par un organisme de formation agréé

A sa parution, titulaire du certificat de compétences de médiateur familial

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale.

E.7. Assistant(e) de direction

❖ Finalité :

- Assiste un cadre de direction dans l'accomplissement de ses missions

❖ Principales activités :

- Assure la mise en relation et l'accueil des relations extérieures et de l'ensemble des interlocuteurs
- Gère l'agenda des responsables concernés
- Assure la rédaction de documents sur de simples indications
- Contribue à la mise en œuvre de projets, en assure le suivi et rend compte de son action
- Prépare, assiste et assure le compte rendu de réunions
- Prend en charge le fonctionnement administratif et logistique nécessaire

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale, tel que notamment un BTS d'assistante de direction.

E. 8. Chargé de développement

❖ **Finalité :**

- Contribue au développement d'activités ou d'entités existantes ou nouvelles

❖ **Principales activités :**

- Identifie et analyse les besoins des personnes, du marché et de l'environnement
- Contribue à l'élaboration des projets de développement des services et de nouveaux services
- Assure la communication et la promotion autour du projet
- Contribue à l'animation de la vie institutionnelle
- Entretien des relations publiques auprès des partenaires institutionnels

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale, tel que notamment :

un BTS

ou bien à celles d'une personne ayant depuis plusieurs années participé au projet et à la vie associative de la branche, ou bien à celles du personnel d'intervention ayant au moins 10 ans d'ancienneté complété par une formation adaptée.

E. 9. Comptable

❖ Finalité :

- Garantit la véracité et la pertinence des états comptables et états consolidés.

❖ Principales activités :

- Vérifie la disponibilité des informations comptables et de gestion
- Déclenche et surveille la production des états
- Participe à la rédaction de documents comptables
- Remplit les états réglementaires
- Vérifie la pertinence des résultats globaux obtenus.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un responsable comptable ou d'un expert-comptable

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.
Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale, tel que notamment un BTS de comptabilité-gestion ou un diplôme équivalent.

E. 10. Responsable de secteur

❖ Finalité :

- Analyse la demande et propose au demandeur le service le plus adapté à ses besoins.
- Encadre une équipe de personnel d'intervention.
- En assure sa mise en œuvre et le suivi en mobilisant les ressources humaines nécessaires.

❖ Principales activités :

- Evalue les besoins
- Définit un projet de vie du demandeur avec lui
- Formalise l'action qui sera mise en œuvre

- Evalue régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre
- Organise l'activité des intervenants
- Les évalue et propose des plans de formation individuels

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale, tel que notamment :

un diplôme d'Etat CESF, d'assistante sociale, d'éducateur spécialisé ou de travail social.

ou bien à celles du personnel titulaire du diplôme de TISF ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste.

E. 11. Conseiller technique

❖ **Finalité :**

- Contribue à la gestion d'un service ou d'un champ d'activité, dans son domaine de spécialité
- Participe à la gestion du personnel s'y rattachant

❖ **Principales activités :**

- Participe à l'organisation et au fonctionnement du service
- Participe à la représentation interne ou externe du service
- Contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de service
- Assure la transmission de l'information relative au service

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale, ou bien à celles du personnel d'intervention ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste.

F. 1. Cadre administratif ou technique

❖ Finalité :

- Contribue à la conception et à la réalisation d'actions dans son domaine spécifique d'expertise selon des directives données.

❖ Principales activités :

- Met en œuvre dans son domaine d'expertise les missions dont il a la charge en coordination avec les services intéressés

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Cet emploi peut concerner l'expertise dans divers domaines : mise en place de processus informatiques, mise en place d'une démarche qualité...

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Les compétences nécessaires associent des notions techniques à des compétences professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi.
Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III ou II de l'éducation nationale.

F. 2. Cadre de secteur ou de proximité

❖ Finalité :

- Anime, gère et coordonne une équipe, à l'échelle d'un secteur géographique, et/ou d'une ou plusieurs activités, et/ou d'une ou plusieurs entités.

❖ Principales activités :

- Participe à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de l'entité et/ou du service
- Contribue à l'animation de la vie statutaire de la ou des entités
- Assure ou aide au développement des ressources humaines de l'équipe du secteur concerné
- Assure ou contribue à l'organisation et à la gestion du travail, au sein du secteur concerné : élaboration, gestion des plannings...
- Participe ou met en œuvre l'intervention : évaluation des besoins, organisation et coordination de la réponse , évaluation des résultats
- Assure ou contribue au développement du partenariat local et en organise la communication adéquate.

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les compétences nécessaires associent des notions techniques à des compétences professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III ou II de l'Education Nationale, tel que notamment :

un diplôme d'Etat CESF, d'assistante sociale, d'éducateur spécialisé ou de travail social.

ou bien à celles du personnel titulaire du diplôme de TISF ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste.

ou bien à celles du responsable de secteur ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste

F. 3. Coordinateur de service de soins

❖ **Finalité :**

- Organise des interventions coordonnées afin de permettre à des personnes dépendantes ou handicapées :

de prévenir et/ou retarder la dégradation progressive de leur état de santé

et leur permettre ainsi de rester à leur domicile ou d'y revenir après une hospitalisation

❖ **Principales activités :**

- Evalue les besoins, met en place et assure le suivi du plan d'aide et de soin.
- Planifie les interventions de l'équipe soignante et des praticiens libéraux conventionnés
- Assure une évaluation des soins réalisés
- Participe au recrutement de l'équipe soignante, propose les actions de formation qui lui sont destinées
- Collabore à l'établissement du budget du service et à son suivi

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique ou sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier et de cadre infirmier, ou suivant effectivement une formation préparant à ce dernier diplôme
- Expérience souhaitable de plusieurs années en milieu hospitalier, d'infirmier libéral ou d'infirmier en SSIAD ou HAD ou en centre de soins.

Les compétences nécessaires associent des notions techniques à des compétences professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III ou II de l'éducation nationale.

F.4. Responsable de service

❖ **Finalité :**

- Spécialiste d'un service ou d'un champ d'activité, il a en charge la gestion du service ou du champ d'activité et la responsabilité du personnel s'y rattachant.

❖ **Principales activités :**

- Propose l'organisation du service
- Assure la représentation du service en interne et en externe
- Contribue à l'élaboration du projet de service ou du champ d'activité, en assure sa réalisation, en coordination avec les dirigeants et les autres responsables de service
- Assure la bonne circulation des informations au sein du service
- Anime avec les dirigeants les commissions ou réunions dans son champ d'activités ou son service

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les compétences nécessaires en relation avec le champ d'activité de son service associent des notions techniques à des compétences professionnelles qui correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III ou II de l'éducation nationale.

G. 1. Psychologue

❖ **Finalité :**

- Conçoit et met en œuvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement psychologique et d'évaluation auprès des salariés.
- Intervient auprès des usagers pour remédier à des situations ponctuelles

❖ **Principales activités :**

- Accueille, écoute et élabore avec la personne concernée la démarche psychologique nécessaire
- Oriente, si besoin vers des praticiens ou services spécialisés
- Élabore et anime des modes de prise en charge et d'accompagnement collectif (groupes de paroles)

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire d'un Troisième cycle en psychologie

Les emplois nécessitent une maîtrise technique, une capacité d'analyse, de proposition, de prévision et d'organisation.

Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau II de l'éducation nationale.

G.2. Responsable d'entité

❖ **Finalité :**

- Applique les directives et orientations déterminées par les organes dirigeants de l'entité pour assurer son bon fonctionnement.

❖ **Principales activités :**

- Évalue les besoins en matière de ressources humaines et de moyens techniques et financiers, et en propose la mise en œuvre aux organes dirigeants
- Mobilise, coordonne et met en œuvre les moyens de l'entité pour atteindre les objectifs fixés.

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les emplois nécessitent une maîtrise technique, une capacité d'analyse, de proposition, de prévision et d'organisation.
- Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau II de l'éducation nationale.

G.3. Chef de service

❖ Finalité :

- Placé sous la responsabilité d'un directeur de service ou d'entité, par délégation il dirige et coordonne les travaux des équipes placées sous son autorité

❖ Principales activités :

- Participe à l'évaluation des besoins du service en matière de ressources humaines et de moyens techniques et financiers, et en propose la mise en œuvre.
- Mobilise, coordonne, met en œuvre et suit les moyens du service, afin d'atteindre les objectifs fixés.

❖ Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ Conditions d'accès / Compétences :

- Cet emploi nécessite une maîtrise technique, une capacité d'analyse, de proposition, de prévision et d'organisation.
- Les connaissances nécessaires par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau II de l'éducation nationale.

H.1. Médecin coordinateur

❖ Finalité :

- Contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées, en favorisant une prescription coordonnée des différents intervenants

❖ Principales activités :

- Elabore et met en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins de la structure

- Donne un avis permettant l'adéquation entre l'état de la personne aidée et les différentes capacités de prise en charge de la structure
- Elabore le dossier médical des patients et s'engage à le tenir à jour
- Développe les coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services de santé

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Titulaire du Doctorat en médecine

Il est souhaitable que le médecin coordinateur ait une réelle compétence en gériatrie qui prend en compte :

sa pratique professionnelle antérieure ;

sa formation antérieure : module validé dans le cadre de la formation médicale continue, diplôme d'université ou capacité en gériatrie, DESC en gériatrie.

Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, de prévision et d'organisation.

H.2. Directeur de fédération départementale

❖ **Finalité :**

- Elabore en lien avec le conseil d'administration la stratégie de la fédération, l'applique et la met en œuvre
- Rassemble et gère les moyens de la fédération pour atteindre les objectifs fixés

❖ **Principales activités :**

- Assure un rôle de conseil auprès du conseil d'administration dans l'élaboration de la stratégie de la fédération
- Représente l'entité par délégation
- Contribue à l'animation de la vie associative
- Assure la mise en œuvre de la production de services aux associations (conseils en législation, gestion des payes....)
- Propose des axes de développement(développement de nouveaux champs d'activité, mise en place d'une démarche qualité...)
- Assure l'animation et le management du personnel fédéral

- Détermine et coordonne la politique de gestion administrative et financière de la fédération (gestion des flux financiers, suivi de tableaux de bord...)

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, de prévision et d'organisation.
- Les connaissances nécessaires sont acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle. Elles sont au moins déterminées au niveau I ou II de l'éducation nationale ou notamment au niveau de celles d'un responsable de service ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste.

H.3. Directeur d'entité

❖ **Finalité :**

- Manage une entité dans le cadre de la politique générale définie par les organes dirigeants

❖ **Principales activités :**

- Participe à la définition de la stratégie de l'entité, l'applique, en dirige la mise en œuvre et s'assure de la réalisation des objectifs fixés
- Optimise les ressources humaines et les moyens techniques et financiers
- Rend compte de son action aux organes dirigeants
- Peut assurer par délégation la représentation extérieure de la structure

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, de prévision et d'organisation.
- Les connaissances nécessaires sont acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle et sont au moins déterminées au niveau I ou II de l'éducation nationale, tel que notamment :
le diplôme CAFDES ou équivalent.

ou bien celles d'un responsable de service ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste

H.4. Directeur de service

❖ **Finalité :**

- Par délégation du directeur ou du directeur général d'entité, met en œuvre la politique de la structure, dans le respect du caractère technique propre au service.

❖ **Principales activités :**

- conçoit, met en œuvre le développement du service, en lien avec les autres services
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées
- élabore ou participe à l'élaboration du budget du service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.
- évalue le résultat et en rend compte

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, de prévision et d'organisation.
- Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau I ou II de l'éducation nationale, tel que notamment : un DESS de ressources humaines ou de gestion du personnel.

I. 1 Directeur général d'entité

❖ **Finalité :**

- Manage une entité de taille importante et /ou comportant de multiples activités, dans le cadre de la politique générale définie par les dirigeants

❖ **Principales activités :**

- Propose aux organes dirigeants de l'entité la stratégie générale, en définit les modalités de mise en œuvre et s'assure de la réalisation
- Optimise les ressources humaines et les moyens techniques et financiers
- Evalue les résultats des actions menées
- Assure par délégation la représentation extérieure de l'entité
- Délègue tout ou partie de la mise en œuvre de ses missions à des cadres placés sous son autorité
- Rend compte de son action aux organes dirigeants de l'entité.

❖ **Conditions particulières d'exercice de la fonction :**

- Exerce sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité

❖ **Conditions d'accès / Compétences :**

- Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour la catégorie précédente, complétées notamment :
 - par le diplôme CAFDES ou équivalent
 - et par une expérience étendue et en général diversifiée, telle que notamment une expérience de 10 ans au poste de directeur d'entité ou de directeur de service, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste.

CHAPITRE II LES REMUNERATIONS

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS GENERALES

Le principe adopté par les partenaires sociaux est un échelonnement sur 3 ans de l'évolution des grilles de rémunération, à compter de la date d'effet définie à l'article 31 du présent accord. Chaque grille est déterminée pour une période de 12 mois.

Pendant les 3 années d'application de l'accord du 1er juillet 2003 au 30 juin 2006 inclus, le passage au coefficient supérieur se fera à la date anniversaire de l'entrée en vigueur de l'accord, soit le 1er juillet.

Le passage au coefficient supérieur se fait également au 1er juillet 2006.

La date habituelle de passage au coefficient supérieur (date anniversaire d'entrée dans l'association, d'obtention du diplôme ou de promotion, ou date de calcul de l'ancienneté reconstituée) est à nouveau prise en compte, au-delà du 1er juillet 2006 pour le passage au coefficient supérieur.

A chaque catégorie correspond une grille. Les grilles de rémunération incluent :

- l'indemnité de sujétion spéciale prévue à l'article 09.03 de la convention collective du 11 mai 1983 pour les aides-soignants(es), les infirmiers(ères) et les infirmiers(ères) coordonnateurs(trices),
- la prime ambulatoire des accords collectifs UNACSS de mai 1993, dont le montant est intégré dans le montant des rémunérations.

Pour les grilles du présent accord, le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151h67 par mois).

Dispositions particulières applicables aux entités n'ayant pas encore mis en œuvre l'accord de branche étendu du 6 juillet 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) :

Pour les entités n'appliquant pas encore l'accord de branche étendu du 6 juillet 2000 relatif à l'ARTT, le salaire horaire sera calculé ainsi : la valeur du point est multipliée par le coefficient et divisée par 169 heures.

Lors de l'application de l'accord de branche étendu du 6 juillet 2000 relatif à l'ARTT, le salaire horaire, pour tous les salariés qu'ils réduisent ou non leur temps de travail, sera calculé ainsi : la valeur du point est multipliée par le coefficient et divisée par 151,67 heures.

ARTICLE 7 : VALEUR DU POINT *(Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)*

La valeur du point est portée à compter du 1^{er} juillet 2006 à 5,141 euros.

A compter du 1^{er} novembre 2006, tous les coefficients des grilles de rémunération prévus aux articles 8 à 16 de l'accord de branche du 29 mars 2002 sont augmentés d'un point.

La valeur du point est portée à compter du 1^{er} février 2007 à 5,182 euros.

ARTICLE 8 : CATEGORIE A (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	236	237	239	240
2	237	240	242	243
3	238	243	246	247
4	239	246	249	250
5	240	249	252	253
6	241	252	255	256
7	242	255	258	259
8	243	257	260	261
9	244	259	262	263
10	245	261	264	265
11	246	262	265	266
12	247	263	268	269
13	248	264	271	272
14	249	265	273	274
15	250	266	275	276
16	251	267	277	278
17	252	268	279	280
18	253	269	281	282
19	254	270	283	284
20	255	272	285	286
21	256	274	287	288
22	257	276	289	290
23	258	278	291	292
24	259	280	293	294
25	260	282	295	296
26	261	284	297	298
27	262	286	299	300
28	263	288	301	302
29	264	291	303	304
30	265	294	305	306

ARTICLE 9 : CATEGORIE B (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	244	244	244	245
2	248	249	249	250
3	252	254	254	255
4	256	259	259	260
5	260	264	264	265
6	264	269	269	270
7	268	274	274	275
8	271	278	278	279
9	274	282	282	283
10	277	286	286	287
11	280	290	290	291
12	283	294	294	295
13	286	298	298	299
14	288	301	301	302
15	290	304	304	305
16	292	305	306	307
17	293	306	308	309
18	294	307	310	311
19	295	308	312	313
20	296	309	314	315
21	297	310	316	317
22	298	311	318	319
23	299	312	320	321
24	300	313	322	323
25	301	314	324	325
26	302	315	326	327
27	303	316	328	329
28	304	317	330	331
29	305	318	332	333
30	308	320	336	337

ARTICLE 10 : CATEGORIE C (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	290	290	295	296
2	293	294	303	304
3	296	298	306	307
4	299	302	310	311
5	302	306	312	313
6	305	310	315	316
7	308	314	320	321
8	310	317	324	325
9	312	320	328	329
10	314	323	332	333
11	316	326	336	337
12	318	329	340	341
13	320	332	344	345
14	321	334	347	348
15	322	336	350	351
16	323	338	353	354
17	324	340	356	357
18	325	342	359	360
19	326	344	362	363
20	327	346	365	366
21	328	348	368	369
22	329	350	371	372
23	330	352	374	375
24	331	354	377	378
25	332	356	380	381
26	333	358	383	384
27	334	360	386	387
28	335	362	389	390
29	337	365	393	394
30	339	368	397	398

ARTICLE 11 : CATEGORIE D (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	320	320	320	321
2	323	324	325	326
3	326	328	330	331
4	329	332	335	336
5	332	336	340	341
6	335	340	345	346
7	337	343	349	350
8	339	346	353	354
9	341	349	357	358
10	343	352	361	362
11	345	355	365	366
12	347	358	369	370
13	349	361	373	374
14	351	364	377	378
15	353	367	381	382
16	355	370	385	386
17	356	372	388	389
18	357	374	391	392
19	358	376	394	395
20	359	378	397	398
21	360	380	400	401
22	361	382	403	404
23	362	384	406	407
24	363	386	409	410
25	364	388	412	413
26	365	390	415	416
27	366	392	418	419
28	367	394	421	422
29	368	396	424	425
30	369	398	427	428

ARTICLE 12 : CATEGORIE E (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	336	336	366	367
2	339	340	371	372
3	342	344	376	377
4	345	348	381	382
5	348	352	386	387
6	351	356	402	403
7	354	360	410	411
8	357	364	417	418
9	360	368	422	423
10	363	372	426	427
11	366	376	431	432
12	369	380	436	437
13	371	383	441	442
14	373	386	446	447
15	375	389	449	450
16	377	392	452	453
17	379	395	454	455
18	381	398	456	457
19	383	401	458	459
20	385	404	459	460
21	387	407	460	461
22	389	410	461	462
23	391	413	465	466
24	392	415	468	469
25	393	417	471	472
26	394	419	474	475
27	395	421	477	478
28	396	423	480	481
29	398	426	484	485
30	400	429	491	492

ARTICLE 13 : CATEGORIE F (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	397	397	397	398
2	401	402	427	428
3	405	407	436	437
4	409	412	446	447
5	413	417	455	456
6	417	422	465	466
7	421	427	474	475
8	425	432	484	485
9	429	437	490	491
10	433	442	497	498
11	437	447	504	505
12	441	452	511	512
13	444	456	518	519
14	447	460	525	526
15	450	464	528	529
16	453	468	531	532
17	456	472	534	535
18	459	476	541	542
19	462	480	548	549
20	465	484	555	556
21	468	488	563	564
22	471	492	565	566
23	474	496	567	568
24	477	500	569	570
25	479	503	571	572
26	481	506	573	574
27	483	509	575	576
28	485	512	577	578
29	489	517	579	580
30	493	522	580	581

ARTICLE 14 : CATEGORIE G (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	442	442	442	443
2	447	449	452	453
3	452	456	462	463
4	457	463	472	473
5	462	470	482	483
6	467	477	492	493
7	472	484	502	503
8	477	491	512	513
9	482	498	522	523
10	487	505	532	533
11	492	512	542	543
12	497	519	552	553
13	501	524	562	563
14	505	529	572	573
15	509	534	582	583
16	513	539	592	593
17	517	544	602	603
18	521	549	612	613
19	525	554	622	623
20	529	559	632	633
21	533	564	642	643
22	537	569	649	650
23	541	574	656	657
24	545	579	663	664
25	549	584	670	671
26	553	589	677	678
27	557	594	684	685
28	561	599	691	692
29	566	606	698	699
30	571	613	705	706

ARTICLE 15 : CATEGORIE H (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	549	549	549	550
2	554	556	559	560
3	559	563	569	570
4	564	570	579	580
5	569	577	589	590
6	574	584	599	600
7	579	591	609	610
8	584	598	619	620
9	589	605	629	630
10	594	612	639	640
11	599	619	649	650
12	604	626	659	660
13	608	631	669	670
14	612	636	679	680
15	616	641	689	690
16	620	646	699	700
17	624	651	709	710
18	628	656	719	720
19	632	661	729	730
20	636	666	739	740
21	640	671	749	750
22	644	676	759	760
23	648	681	769	770
24	652	686	779	780
25	656	691	789	790
26	660	696	799	800
27	664	701	814	815
28	668	706	829	830
29	673	713	844	845
30	678	720	859	860

ARTICLE 16 : CATEGORIE I (Modifié par l'avenant N°9 du 7 mars 2007 agréé par arrêté du 13 avril 2007 publié au journal officiel du 5 mai 2007 et étendu par arrêté du 2 juillet 2007 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2007)

	1ère année	2ème année	3ème année	A compter du 1 ^{er} nov. 2006
ANNEE	COEF	COEF	COEF	COEF
1	731	731	731	732
2	741	746	746	747
3	751	761	761	762
4	761	776	776	777
5	771	791	791	792
6	781	806	806	807
7	788	816	821	822
8	795	826	836	837
9	802	836	851	852
10	809	846	866	867
11	816	856	881	882
12	823	866	896	897
13	830	876	911	912
14	835	883	926	927
15	840	890	941	942
16	845	897	956	957
17	850	904	971	972
18	855	911	986	987
19	860	918	1001	1002
20	865	925	1016	1017
21	870	932	1031	1032
22	875	939	1046	1047
23	880	946	1061	1062
24	885	953	1076	1077
25	890	960	1091	1092
26	895	967	1111	1112
27	900	974	1131	1132
28	905	981	1151	1152
29	915	996	1171	1172
30	925	1011	1191	1192

ARTICLE 17 : PRIMES DE L'ENCADREMENT

Quatre types de primes mensuelles sont attribuées :

ARTICLE 17-1 : PRIME DE RESPONSABILITE OU PRIME A

Nombre de salariés ETP (1)	Nombre de points
Moins de 10	0
De 10 à 49	26
De 50 à 299	54
Plus de 300	80

(1) Nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) de l'entité entrant dans le champ d'intervention du cadre concerné.

ARTICLE 17-2 : PRIME D'ASSOCIATIONS OU PRIME B

Nombre d'associations	Nombre de points
10	0
De 11 à 20	15
De 21 à 50	35
Plus de 50	50

ARTICLE 17-3 : PRIME DE COMPLEXITE OU PRIME C

Nombre d'activités développées	Nombre de points
1	0
de 2 à 3	24
de 4 à 5	48
de 6 à 7	74
plus de 7	98

ARTICLE 17-4 : Prime de places ou Prime D

Nombre de places	Nombre de points
De 1 à 49	0
50 et +	36

La prime est calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié.

ARTICLE 17-5 : LES EMPLOIS BENEFICIANT DES PRIMES

EMPLOI	PRIMES
Coordinateur de service de soins	D
Responsable d'entité	A C
Chef de service	A C
Directeur de fédération départementale	B C
Directeur d'entité	A C
Directeur de service	A C
Directeur général d'entité	A C

Les primes des articles 17-1, 17-2 et 17-3 entreront en vigueur au 1er juillet 2005.

Les partenaires sociaux s'engagent, avant cette date, à négocier leurs modalités d'attribution selon des critères qualitatifs.

ARTICLE 18 : PRIME SPECIALE D'INFIRMIER (E)

Les infirmiers bénéficient d'une prime mensuelle de 25 points.

La prime est calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié.

CHAPITRE III RECLASSEMENT

ARTICLE 19 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 19-1 : LE RECLASSEMENT DANS LES NOUVELLES CATEGORIES D'EMPLOIS

Le reclassement dans les nouvelles catégories se fera, en fonction de chaque convention collective selon les tableaux des articles 20 à 23.

L'obtention d'un diplôme ne confère pas automatiquement le classement dans l'emploi correspondant à ce diplôme, sauf pour les emplois d'employés à domicile et les auxiliaires de vie sociale. L'accès à cet emploi pourra se faire en cas de vacance de poste et après demande du salarié et acceptation du responsable de recrutement.

A défaut de nouvelle appellation dans le présent accord, le salarié conserve le nom de son emploi qu'il avait avant son reclassement.

ARTICLE 19-2 : LES CONDITIONS DE REPRISE DE L'ANCIENNETE

Les partenaires sociaux soulignent que le coût de la montée en charge est étalé, pour les financeurs, sur 4 années civiles : 2003, 2004, 2005, 2006. L'effort concédé par les salariés se fait sur 5 ans du fait du gel de la valeur du point sur l'année 2002. De plus une grande partie des salariés consentent à une perte d'ancienneté ayant une incidence sur leur rémunération et sur l'ensemble de leur carrière.

Pour tous les emplois relevant des accords UNACSS, le reclassement se fait à ancienneté égale.

Pour tous les emplois des champs conventionnels : CC 1970, CC ADMR, CC 1983, le reclassement se fera de la façon suivante :

Catégorie A :

A ancienneté égale moins 2 ans en 1ère année, moins 1 an en 2ème année et à pleine ancienneté en 3ème année illustré par le tableau ci-dessous :

1 ^{er} juillet 2003		1 ^{er} juillet 2004		1 ^{er} juillet 2005	
Ancienneté	Reclassement - 2 ans	Ancienneté	Reclassement - 1 an	Ancienneté	Reclassement - 0 an
1	1	2	1	3	3
2	1	3	2	4	4
3	1	4	3	5	5
4	2	5	4	6	6
5	3	6	5	7	7
6	4	7	6	8	8
7	5	8	7	9	9
NOUVEAUX EMBAUCHES					
0	1	1	1	2	2
		0	1	1	1

Catégories B, C et D :

A ancienneté égale moins 3 ans en 1ère année, moins 2 ans en 2ème année et moins 1 an en 3ème année.

1 ^{er} juillet 2003		1 ^{er} juillet 2004		1 ^{er} juillet 2005	
Ancienneté	Reclassement - 3 ans	Ancienneté	Reclassement - 2 ans	Ancienneté	Reclassement - 1 an
1	1	2	1	3	2
2	1	3	1	4	3
3	1	4	2	5	4
4	1	5	3	6	5
5	2	6	4	7	6
6	3	7	5	8	7
7	4	8	6	9	8
NOUVEAUX EMBAUCHES					
0	1	1	1	2	1
		0	1	1	1

Pour tous les emplois des catégories E, F, G, H, I :

Le reclassement s'effectuera à ancienneté moins 3 ans sans récupération d'ancienneté en 2005.

1 ^{er} juillet 2003		1 ^{er} juillet 2004		1 ^{er} juillet 2005	
Ancienneté	Reclassement - 3 ans	Ancienneté	Reclassement - 3 ans	Ancienneté	Reclassement - 3 ans
1	1	2	1	3	1
2	1	3	1	4	1
3	1	4	1	5	2
4	1	5	2	6	3
5	2	6	3	7	4
6	3	7	4	8	5
7	4	8	5	9	6
NOUVEAUX EMBAUCHES					
0	1	1	1	2	1
		0	1	1	1

DISPOSITIONS GENERALES :

Lorsque la classification dans une catégorie nécessite un diplôme pour exercer la fonction, les salariés seront intégrés dans la grille en prenant en compte l'ancienneté acquise dans l'entité depuis la date d'obtention du diplôme.

Dans l'hypothèse où le reclassement d'un salarié dans la nouvelle grille après recul de l'ancienneté conduirait à lui appliquer un salaire conventionnel inférieur au salaire perçu au moment du reclassement, le salarié sera reclassé à ancienneté égale dans la grille de la 1^{ère} année. Si le salaire reste encore inférieur, alors le reclassement se fera au coefficient de la grille de la 3^{ème} année conduisant à un salaire égal ou immédiatement supérieur à son salaire au moment du reclassement. Son évolution de carrière se poursuivra normalement sur les années suivantes.

L'ancienneté prise pour référence prend en compte les périodes de travail effectif et assimilées pour le calcul de la durée des congés payés .

Les salariés embauchés pendant la montée en charge seront classés dans l'année en cours d'application conformément aux dates prévues à l'article 31 de l'accord du 29 mars 2002 tel que modifié par l'avenant du 4 décembre 2002.

ARTICLE 19-3 : RECLASSEMENT DES SALARIES AYANT AU MOINS 57 ANS

Les salariés ayant au moins 57 ans au cours de la 1ère année, seront reclassés dans leur grille définitive de la 3ème année.

ARTICLE 20 : CONVENTION COLLECTIVE ADMR DU 6 MAI 1970

EMPLOIS CC ADMR	ACCORD DE BRANCHE	
Aide à domicile sans CAFAD	Agent à domicile	A
	Employé à domicile (si formation)	B
Agent d'entretien 1	Agent d'entretien	A
Employé de bureau	Agent de bureau	A
Agent d'entretien 2	Employé d'entretien	B
Secrétaire 1	Employé de bureau	B
Cuisinier	Cuisinier	B
Aide à domicile avec CAFAD	Auxiliaire de vie sociale	C
Aide soignante	Aide soignante	C
Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	C
Secrétaire 2	Secrétaire	C
Aide-comptable	Aide-comptable	C
Techniciennes de l'intervention sociale et familiale	Techniciennes de l'intervention sociale et familiale	D
Secrétaire de direction	Secrétaire de direction	D
Infirmier	Infirmier	E
Maîtresse de maison	Maîtresse de maison	E
Educateur jeunes enfants	Educateur jeunes enfants	E
Comptable	Comptable	E
Moniteur	Formateur	E
Conseiller technique maîtrise	Conseiller technique	E
Educateur jeunes enfants encadrant	Responsable de service	F
Conseiller technique cadre	Responsable de service	F
Chef comptable	Responsable de service	F
Infirmier coordinateur	Coordinateur de service de soins	F
Directeur adjoint	Chef de service	G
Directeur 1	Directeur de fédération départementale	H
Directeur 2		
Directeur 3		

ARTICLE 21 : CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES D'AIDE OU DE MAINTIEN A DOMICILE DU 11 MAI 1983

EMPLOIS CC 11 MAI 1983	ACCORD DE BRANCHE	
Aide à domicile Gr 1	Agent à domicile employé à domicile auxiliaire de vie sociale	A B C
Agent de service (niveau 1) Gr.1	Agent d'entretien	A
Agent de service (niveau 2) Gr.2	Employé d'entretien	B
Aide à domicile titulaire du CAFAD Gr.2	Auxiliaire de vie sociale	C
Agent de service administratif (niveau 2) Gr.2	Employé de bureau	B
Aide cuisinier Gr. 2	Cuisinier	B
Chauffeur porteur de repas Gr. 2		B
Chauffeur Gr. 3		B
Secrétaire (niveau 1) Gr. 3	Employé de bureau	B
Aide comptable (niveau 1) Gr. 3	Employé de bureau	B
Secrétaire (niveau 2) Gr. 3 bis	Secrétaire	C
Aide comptable (niveau 2) Gr. 3 bis	Aide comptable	C
Responsable de secteur Gr. 4	Responsable de secteur	E
Comptable (niveau 1) Gr. 4	Comptable	E
Secrétaire de direction Gr. 4 bis	Secrétaire de direction	D
Assistant social Gr. 4 bis	Chargé d'évaluation et de suivi social	E
Animateur Gr. 4 bis		E
Maître(sse) de maison Gr. 4 bis	Maîtresse de maison	E
Chef cuisinier Gr. 4 bis		E
Cadre de secteur Gr. 5	Cadre de secteur	F

EMPLOIS CC 11 MAI 1983	ACCORD DE BRANCHE	
Cadre administratif Gr. 5	Cadre administratif	F
Comptable (niveau 2) Gr. 5	Responsable de service	F
Directeur Adjoint Gr. 6	Chef de service	G
Directeur Gr. 6	Responsable d'entité Ou Directeur d'entité	G H
Directeur général Gr. 6	Directeur général	I
Aide-Soignant(e) Gr. 7	Aide-Soignant(e)	C
Infirmier(e) Gr. 7	Infirmier(e)	E
Infirmier(e) coordonnateur (trice) Gr. 7	Coordinateur (trice) de service de soins	F

ARTICLE 22 : CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT LES PERSONNELS DES ORGANISMES DE TRAVAILLEUSES FAMILIALES DU 2 MARS 1970

EMPLOIS CC 1970	ACCORD DE BRANCHE	
Agent administratif	Employé de bureau	B
Travailleuse familiale	TISF	D
Aide comptable	Aide comptable	C
Secrétaire bureautique	Secrétaire	C
Responsable coordinateur	Responsable de secteur	E
Secrétaire de direction	Assistante de direction	E
Comptable 1	Comptable	E
Comptable 2	Responsable de service	F
Cadre administratif	Cadre administratif	F
Directeur adjoint	Chef de service	G
Directeur	Responsable d'entité Ou Directeur d'entité Ou Directeur Général d'entité	G H I

ARTICLE 23 : ACCORD UNACSS DE MAI 1993

EMPLOIS UNACSS	ACCORD DE BRANCHE	
Agent de service - Garde à domicile	Agent polyvalent	A
Agent de bureau, empl. administratif (CAP ou niveau CAP)	Agent de bureau	B
Employé administratif qualifié (BEP ou niveau BAC)	Employé de bureau	C
Secrétaire aide-comptable (Brevet professionnel)	Aide comptable	C
Secrétaire qualifié comptable 1 (Brevet professionnel)	Aide comptable	C
Secrétaire qualifié comptable 2 (Bac professionnel)	Comptable	E
Secrétaire administratif responsable (BTS ou BAC +3)	Assistante de direction	E
Cadre de direction	Cadre de secteur	F
Aide-soignante - Auxiliaire puéricultrice	Aide soignante Auxiliaire puéricultrice	C
Infirmière, ergothérapeute, kinésithérapeute D.E.	Infirmière Ergothérapeute	E
Infirmière responsable	Responsable de service	F
Infirmière cadre santé publique (CCISP)	Responsable de secteur	E
Infirmière coordonnatrice - 1 à 20 lits	Coordinateur de soins	F
Infirmière coordonnatrice - 21 à 30 lits	Coordinateur de soins	F
Infirmière coordonnatrice - plus de 30 lits	Coordinateur de soins	F
Infirmière directrice d'un centre de soins	Responsable d'entité	G
Assistante sociale	Chargé d'évaluation et de suivi social	E
Secrétaire administratif responsable pour 2 ou 3 services	Responsable de secteur	E
Secrétaire administratif responsable pour 4 C.D.S. ou services	Responsable de secteur	E
Secrétaire administratif responsable pour 5 C.D.S. ou services	Responsable de service	F
Psychologue D.E.	Psychologue	G
Éducatrice de jeunes enfants D.E.	Educatrice Jeunes Enfants	E
Infirmière puéricultrice D.E.	Infirmier	F

ARTICLE 24 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE RECOURS ET DE SUIVI

ARTICLE 24-1 : OBJET

Cette commission a pour objet :

- L'examen des recours liés au reclassement de l'ensemble des personnels des différents champs conventionnels de la branche.
- L'examen des nouveaux emplois.
- La négociation d'un nouvel outil paritaire de classement des emplois.
- L'élaboration d'un bilan social annuel.

ARTICLE 24-2 : SAISINE

Les salariés et les employeurs locaux peuvent saisir cette commission par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation employeur nationales de la branche.

Ce recours ne peut être exercé que lorsque les partenaires sociaux n'ont pu trouver un accord localement.

ARTICLE 24-3 : COMPOSITION

Cette commission est composée de 2 membres de chaque organisation (employeurs et salariés) signataires du présent accord.

ARTICLE 24-4 : DOSSIER A CONSTITUER

La partie qui saisit la commission doit fournir :

- Une fiche descriptive précise sur la finalité du poste occupé, avant le reclassement, ses missions et activités.
- Le dernier bulletin de salaire avant reclassement, de même que le contrat de travail d'embauche.
- La lettre de contestation du reclassement envoyée par le salarié à son employeur.
- La réponse de l'employeur.

CHAPITRE IV LA SUBSTITUTION AUX ARTICLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les articles suivants sont supprimés et remplacé par le présent accord

ARTICLE 25 : CONVENTION COLLECTIVE ADMR DU 6 MAI 1970

- ❖ Chapitre 6 : Définition des emplois
 - 6-1 et ses subdivisions
 - 6-2 et ses subdivisions

- ❖ Chapitre 7 : Rémunération
 - 7-1 et ses subdivisions
 - 7-3-7 et ses subdivisions
 - Totalité des grilles de rémunération

ARTICLE 26 : CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES D'AIDE OU DE MAINTIEN A DOMICILE DU 11 MAI 1983

- ❖ Titre VIII, à l'exception des deux derniers alinéas de l'article 08.05.
- ❖ Titre IX
- ❖ L'indemnité de sujétion spéciale prévue aux articles 09.03 et 09.04 est supprimée, son montant est intégré dans les rémunérations.

ARTICLE 27 : CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT LES PERSONNELS DES ORGANISMES DE TRAVAILLEUSES FAMILIALES DU 2 MARS 1970

- ❖ Article 27-1 Rémunération
- ❖ Titre XVI – Définition et classification des emplois et coefficients professionnels

ARTICLE 28 : ACCORD UNACSS DE MAI 1993

- ❖ Article V : Rémunération
- ❖ Annexe 1 : Définition des emplois
- ❖ Annexe 2 : Changement de catégorie
- ❖ Annexe 3 : Tableau des indices

CHAPITRE V

OUTILS DE DEFINITION ET DE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS :

Conformément à l'article 24-1 du présent accord, lorsque les partenaires sociaux auront négocié un nouvel outil de classement des emplois, celui-ci remplacera l'article 29 ci-dessous et ses subdivisions.

ARTICLE 29 : LA METHODE DE DEFINITION DES CATEGORIES :

Les définitions des différentes catégories de classification ont été réalisées à partir des critères suivants :

- complexité des activités
- autonomie
- impact des décisions prises
- relations
- compétences,
- que nécessite l'emploi tenu.

ARTICLE 29.1 : LES CRITERES

① **Complexité :**

Elle prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

② **Autonomie :**

L'autonomie détermine le degré de liberté de l'emploi dans le processus de décision ainsi que la nature des contrôles exercés.

③ **L'impact des décisions prises :**

Il rend compte de l'influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe ou de l'entité.

④ **Les relations :**

Elles caractérisent le niveau et la nature des liens de l'emploi avec son environnement interne et/ou externe.

⑤ **Compétences :**

Les compétences évaluent l'ensemble des connaissances, des savoirs-faire et comportements requis par l'emploi quel que soit leur mode d'acquisition : formation initiale, formation continue ou expérience professionnelle que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle.

ARTICLE 29.2 : DETERMINATION DES CRITERES POUR CHAQUE CATEGORIE

CATEGORIE A :

❖ **Complexité :**

Ces emplois exécutent principalement des activités simples qui requièrent un savoir-faire pratique.

❖ **Autonomie :**

L'ensemble des activités implique l'application de règles, procédures ou méthodes préétablies ou strictement organisées par un responsable.

❖ **Impact des décisions prises :**

Les activités réalisées ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

❖ **Relations**

Les relations consistent pour l'essentiel à recevoir les consignes nécessaires.

❖ **Compétences :**

La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne.

CATEGORIE B :

❖ **Complexité :**

Ces emplois exécutent des activités successives relativement simples qui requièrent un savoir-faire pratique et/ou relationnel.

❖ **Autonomie :**

L'ensemble des activités implique l'application de règles, procédures ou méthodes préétablies ainsi que l'adaptation aux circonstances qui nécessitent une réponse immédiate.

❖ **Impact des décisions prises :**

Les activités réalisées ont un impact relativement limité sur d'autres postes de travail.

❖ **Relations :**

Les relations consistent le plus souvent à recevoir et transmettre les informations utiles en interne ou en externe.

❖ **Compétences :**

La classification dans cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi et un certain recul acquis par l'expérience et/ou un diplôme de niveau V de l'éducation nationale.

CATEGORIE C :

❖ **Complexité :**

Ces emplois comportent des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires relativement élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier.

❖ **Autonomie :**

L'ensemble des activités implique l'application de règles, procédures ou méthodes préétablies ainsi que l'adaptation aux circonstances de natures diverses.

❖ **Impact des décisions prises :**

Les activités réalisées ont un impact limité sur d'autres postes de travail.

❖ **Relations :**

Les relations consistent à recevoir et transmettre les informations utiles en interne et/ou en externe et sur un plan général à rendre compte de sa mission.

❖ **Compétences :**

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi et un certain recul acquis par un diplôme de niveau IV ou V de l'éducation nationale.

CATEGORIE D :

❖ **Complexité :**

Ces emplois comportent des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier.

❖ **Autonomie :**

L'ensemble des activités laisse place à l'initiative dans le cadre de procédures définies selon des techniques éprouvées.

❖ **Impact des décisions prises :**

Les activités réalisées ont un impact limité sur d'autres postes de travail.

❖ **Relations :**

Les relations consistent à échanger les informations utiles en interne et/ou en externe et sur un plan général à rendre compte de sa mission.

❖ **Compétences :**

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient connaissance et expérience de la fonction.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux III ou IV de l'Education Nationale.

CATEGORIE E :

❖ **Complexité :**

Ces emplois comportent des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires particulièrement élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier.

Ils peuvent correspondre à l'encadrement d'une équipe à partir de directives clairement définies.

❖ **Autonomie :**

L'ensemble des activités nécessite de l'initiative dans le cadre de procédures définies selon des techniques éprouvées.

❖ **Impact des décisions prises :**

Les activités exercées ont un impact limité sur d'autres postes de travail.

Elles peuvent avoir des effets sur le fonctionnement ou le résultat d'une équipe.

❖ **Relations :**

Les relations consistent à échanger toutes informations utiles à la réalisation des activités, à préconiser des améliorations de ces dernières, et/ou à animer une équipe de travail.

❖ **Compétences :**

Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale.

CATEGORIE F :

❖ Complexité :

Ces emplois correspondent la réalisation directe d'activités complexes supposant un savoir-faire reposant sur des connaissances théoriques.

Ils peuvent aussi comporter de l'organisation, de la coordination, de l'encadrement à partir de directives constituant le cadre d'ensemble des activités et définissant l'objectif de travail.

❖ Autonomie :

L'ensemble des activités nécessite une initiative significative, l'interprétation de données reçues mais reste guidé par des procédures définies selon des techniques éprouvées.

Des adaptations, soumises à validation, peuvent être proposées en fonction du contexte.

❖ Impact des décisions :

L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'un service.

❖ Relations :

Les relations consistent à échanger et faire partager toutes informations utiles à la réalisation des activités, à préconiser l'amélioration de ces dernières et/ ou à animer une équipe ou un groupe de travail.

❖ Compétences:

Les compétences nécessaires associent des notions techniques à des compétences professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III ou II de l'éducation nationale.

CATEGORIE G :

❖ Complexité :

Ces emplois requièrent la capacité de gérer et mener à bien des activités d'organisation et de planification de différentes étapes.

Ils comportent l'animation, l'encadrement d'une équipe et la coordination d'un ensemble d'activités différentes et complémentaires à partir de directives constituant un cadre d'ensemble.

❖ Autonomie

L'activité contribue à définir les procédures et à en garantir leur application.

Ces prérogatives portent sur un domaine spécifique d'activité, de projet ou de mission.

❖ **Impact des décisions prises :**

Les actions menées peuvent avoir un impact important sur les résultats de l'entité.
Elles ont des conséquences sur le fonctionnement de l'équipe.

❖ **Relations :**

Les relations consistent à échanger des informations pertinentes, à argumenter et convaincre dans plusieurs domaines d'activité et/ou de management.

❖ **Compétences :**

Les emplois nécessitent une maîtrise technique, une capacité d'analyse, de proposition, de prévision et d'organisation.

Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau II de l'éducation nationale.

CATEGORIE H :

❖ **Complexité :**

Ces emplois contribuent à définir les enjeux et les objectifs de leur domaine ou secteur d'activité en pilotant des projets ou des missions prenant en compte différents paramètres technique et organisationnel ;

❖ **Autonomie :**

L'ensemble des activités contribue à définir les procédures et à garantir leur application. Ces prérogatives peuvent porter sur un ou plusieurs domaines.

❖ **Impact des décisions prises :**

Les actions ou décisions prises ont un impact déterminant sur le service ou l'entité.

❖ **Relations :**

Les relations consistent à échanger des informations pertinentes, à argumenter et à convaincre dans un ou plusieurs domaines d'activité et ou de management.

❖ **Compétences :**

Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, de prévision et d'organisation.

Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau I ou II de l'éducation nationale.

CATEGORIE I :

❖ Complexité :

Ces emplois, d'un très haut niveau de complexité, contribuent à la définition de la stratégie de leur domaine ou secteur d'activité et les déclinent en plans d'action en prenant en compte l'ensemble des contraintes (institutionnelle, technique, financière et humaine) et contribuent à faire évoluer en conséquence les objectifs, plans d'action ou recommandations nécessaires.

❖ Autonomie :

Ces emplois comportent l'entière responsabilité d'une entité importante.

L'ensemble des activités contribue à définir les objectifs et garantit leur application en prenant toutes les décisions nécessaires et en anticipant l'ensemble des conséquences sur le moyen et le long terme.

❖ Impact des décisions prises :

Les actions ou décisions prises ont un impact déterminant au niveau de l'entité.

❖ Relations :

Les relations consistent à maîtriser la communication dans l'entité et vis à vis de l'extérieur et à définir les stratégies managériales.

❖ Compétences :

Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour la catégorie précédente, complétées par une expérience étendue et en général diversifiée.

ARTICLE 30 : DEFINITION DES TERMES LES PLUS UTILISES

Un certain nombre de termes utilisés fréquemment nécessite, pour une bonne compréhension du texte, qu'ils soient définis :

❖ Activité :

C'est un ensemble de petites unités organisationnelles de travail, finalisé par un objectif et mobilisant des compétences déterminées.

❖ Certificat de qualification professionnelle (CQP) :

Titres créés et délivrés par une branche professionnelle

Les CQP sont reconnus uniquement dans les entreprises de la branche considérée.

❖ Certificat de compétences professionnelles (CCP) :

Les CCP correspondent à une nouvelle procédure d'octroi des titres, expérimentée par le ministère de l'emploi depuis 1997, via la validation des acquis de l'expérience.

A partir d'un référentiel emploi, il s'agit de regrouper des activités significatives en terme d'emploi. Le CCP atteste de la capacité des bénéficiaires à réaliser ce regroupement d'activités.

Par capitalisation de CCP, on obtient le titre concerné.

❖ **Classification :**

La classification est définie par la convention collective. Elle résulte d'une évaluation au moyen d'une méthode basée sur les critères énoncés ci dessous.

La classification des emplois permet d'établir les grilles de rémunérations.

❖ **Critère :**

Point de repère auquel on se réfère pour définir les différentes catégories de classification.

❖ **Définition d'emploi :**

Fiche synthétique regroupant les différentes dimensions de l'emploi décrit.

❖ **Diplôme :**

Actes délivrés par une école, une université, un ministère... conférant un titre à son titulaire.

❖ **Emploi :**

Situation de travail d'une ou plusieurs personnes effectuant les mêmes activités.

❖ **Emploi repère :**

Emplois identifiés comme représentatifs des emplois de la branche professionnelle.

Les emplois repères constituent des emplois de référence.

❖ **Entité : Association, entreprise ou structure**

L'entité est l'unité de référence utilisée pour la classification. Il peut donc s'agir de l'association, ou de services gérés par l'association.

❖ **Finalité :**

C'est la raison d'être d'un emploi.

❖ **Fonctions :**

Les fonctions recouvrent des activités et des emplois concourant à la réalisation d'une même mission au sein de l'entité.

Par exemple, la fonction soins, la fonction ressources humaines

❖ **Mission :**

Charge donnée à quelqu'un d'accomplir une activité définie.

❖ **Niveau :**

En référence aux critères de l'éducation nationale, cette notion est définie comme suit :

Niveau	Définitions
I	3ème cycle et +, école d'ingénieur
II	Licence Maîtrise
III	BTS, DUT
IV	Brevet Professionnel, Bac Professionnel
V	CAP, BEP

❖ **Polyvalence :**

Capacité à exercer, outre les activités spécifiques d'un emploi, certaines activités appartenant à un autre emploi, dont le niveau de complexité est similaire.

Exemple : pour l'emploi repère de secrétaire, la polyvalence est l'aptitude à exercer conjointement des activités d'accueil, de gestion administrative, et certaines activités de comptabilité.

Caractère de ce qui possède des aptitudes, des capacités variées.

❖ **Poste :**

Situation de travail entièrement définie par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution, indépendamment de son titulaire.

❖ **VAP :**

Validation des Acquis Professionnels (introduite par la loi de 1992)

Dispositif permettant de prendre en compte les expériences professionnelles afin d'accéder à un diplôme technologique ou professionnel ou à un diplôme national de l'enseignement supérieur. Ces expériences peuvent dispenser le candidat d'une ou plusieurs épreuves pour l'obtention du diplôme.

❖ **VAE :**

Validation des Acquis de l'Expérience (introduite par la loi de modernisation sociale du 17/01/02)
C'est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience, professionnelle et bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle. L'expérience et les compétences acquises peuvent permettre l'obtention complète du diplôme.

CHAPITRE VI APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 31 : DATE D'EFFET

L' accord du 29 mars 2002 et son avenant N°1 du 4 décembre 2002 prendront effet le 1er juillet 2003 ; pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

La 1ère année s'entend du 1er juillet 2003 au 30 juin 2004

La 2ème année s'entend du 1er juillet 2004 au 30 juin 2005

La 3ème année s'entend du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006

ARTICLE 32 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 33 : DENONCIATION DE L'ACCORD

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale.

Fait à Paris
Le 29 mars 2002

ADESSA

Le réseau des associations d'aide à domicile
13, rue des Envierges – 75020 PARIS

FNAAFP/CSF

Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet – 75019 PARIS

FNAID

Fédération Nationale d'Aide et d'Intervention A Domicile
80, rue de la Roquette – 75011 PARIS

Union Nationale des associations ADMR

Union Nationale Aide à Domicile en Milieu Rural
184A, rue du Faubourg Saint Denis – 75010 PARIS

UNACSS

Union Nationale des Associations Coordinatrices de Soins et de Santé
1, allée Jean de la Fontaine – 92000 NANTERRE

UNASSAD

Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile
108, rue Saint Maur – 75011 PARIS

CFDT

Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
47/49, rue Simon Bolivar – 75019 PARIS

CFTC

Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Personnels actifs et retraités des services de
santé et des services sociaux
10, rue de Liebnitz – 75018 PARIS

CGT

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

CGT-FO

Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière
7, passage Tenaille – 75014 PARIS

CFE/CGC

Fédération Française Santé Action Sociale
39, rue Victor Massé – 75002 PARIS

UNSA / SNAP ADMR

Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile en Milieu Rural
119, boulevard de Sébastopol – 75002 PARIS

Accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation signé le 16 décembre 2004

Agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au *Journal Officiel* du 21 octobre 2005 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au *Journal Officiel* du 27 décembre 2006

Modifié par :

- l'avenant n°1 du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au *Journal Officiel* du 21 octobre 2005 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au *Journal Officiel* du 27 décembre 2006

- l'avenant N°2 du 25 octobre 2005 agréé par arrêté du 10 mars 2006 publié au *Journal Officiel* du 24 mars 2006 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au *Journal Officiel* du 27 décembre 2006

PREAMBULE

Les parties signataires du présent accord, après avoir analysé les préconisations du Contrat d'Etude Prospective, les orientations dans le cadre du schéma national des formations sociales, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions du livre IX du code du travail et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

- Cet accord qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.
- Une politique ambitieuse de la Branche autour de la modernisation et de professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :
 - définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation),
 - diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs

qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés),

- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés,
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue,
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires,
- développer une plus grande transversalité des formations.
- Le développement des qualifications constitue une étape cruciale dans la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la Branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'Etat.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la Branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

- ➔ aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile,
- ➔ aux salariés d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les parties signataires considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte - tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les parties conviennent également :

- de la désignation d'un OPCA de plein exercice pour la Branche,
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers,
- d'harmoniser leur contribution au titre de la formation professionnelle,
- développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 1 : Champ d'application

« Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception des SSIAD de la Croix Rouge Française et des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP.

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143.2 du Code du Travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif ».

Titre I. Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

La politique de formation professionnelle et de développement de la VAE a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

Sous Titre I. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

Afin permettre aux salariés de promouvoir et améliorer de façon permanente leur qualification et de leur assurer un déroulement de carrière, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois figurant dans la catégorie A,
- améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation et de la VAE, notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur,
- développer la pratique des entretiens individuels professionnels.

A. Favoriser les parcours professionnels des salariés

Article 2. Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés (catégorie A)

Les partenaires sociaux encouragent les responsables de structures à informer les personnels non qualifiés (catégorie A) :

- des possibilités d'accès à la formation,
- des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères,
- des emplois repères,
- des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE,
- des spécificités des emplois d'intervenant à domicile.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés (catégorie A), les partenaires sociaux encouragent les structures :

- à veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels,
- à favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel de catégorie A.
- à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 3. Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours de formation, de bilan de compétences et de VAE

Les partenaires sociaux encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les bilans de compétence,
- à diffuser des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel, sur les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment les documents d'informations édités par l'OPCA de Branche.

Les structures devront informer les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, ainsi que ceux ayant 45 ans et plus de la possibilité de réaliser un bilan de compétence dans les conditions légales et réglementaires.

Article 4. Développer la pratique d'entretiens individuels professionnels

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entretien individuel professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son responsable hiérarchique d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle sur :

- l'activité et les résultats dans l'emploi tenu,
- l'adaptation professionnelle au poste,
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre,
- les compétences acquises et celles à développer,
- le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Chaque salarié, ayant au moins deux années d'activité dans une même structure, bénéficie d'un examen de sa situation individuelle au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien avec son responsable hiérarchique. Chaque salarié devra bénéficier d'un entretien individuel professionnel dans un délai maximum de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent texte. L'entretien individuel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant l'entretien et co-signé par les deux parties.

Pour s'y préparer, le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

Les temps consacré à cet entretien est d'une heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

B. Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

Article 5. Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

- l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés,
- la diffusion de l'information concernant la formation,
- l'encouragement à participer à des actions de formation,
- l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles,
- la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

A cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées au personnel d'encadrement (cadres et agents de maîtrise) contiennent des modules relatifs à la fonction tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont il a la responsabilité,
- d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés, et d'exercer des fonctions de tutorat.

Article 6. Accueil de stagiaires

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, un renforcement de la liaison structure/centre de formation est conseillé, en prévoyant la signature d'une convention obligatoire entre la structure et le centre de formation définissant notamment l'objet du stage et les responsabilités.

Article 7. Fonction tutorale

Les structures sont encouragées à développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires,
- l'accompagnement des nouveaux embauchés,
- l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 8. Formation des administrateurs bénévoles

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation permanente des administrateurs.

Pour y parvenir, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements ad hoc.

Sous Titre 2. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

Article 9. Articulation formation initiale / formation continue

La politique de professionnalisation de la Branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la Branche, et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres

de formation, ANPE...) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Le recrutement de salariés ayant acquis préalablement une qualification adaptée aux besoins de la Branche permettra de consacrer les efforts de formation continue pour répondre aux besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la Branche et assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Titre II. Les dispositifs de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour le secteur. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation,
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels,
- soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

Sous titre I. Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation

Article 10. Le plan de formation

L'atteinte des objectifs de qualification de la Branche de l'aide à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

En conséquence, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- A mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini au titre III du présent chapitre,
- A intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures,
- A promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation,
- A favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par l'article L. 934-4 du code du travail.

Chaque structure employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prendre en compte :

- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par la structure.
- Les priorités de formation définies par le présent texte ou tout autre document d'actualisation des orientations de la Branche.

Selon la structuration de ses emplois et en fonction des besoins et des demandes exprimés en matière de formation, chaque structure détermine dans son plan de formation la répartition entre les actions de qualification et les actions de formation continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- Les orientations générales en matière de formation professionnelle,
- Les dispositions prises en matière d'information des salariés,
- Les actions de formations retenues pour chaque filière professionnelle :
 - Actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : « accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention ».
 - en cas d'introduction de nouvelles technologies,
 - au titre des articles L.231-3-1 et L.230-2 du code du travail en matière de sécurité et de santé,
 - en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des articles L.321-1 et L.321-4-1 du code du travail.

Sous réserve d'un accord préalable du salarié, ces actions de formation prévues pour le personnel d'intervention, peuvent par ailleurs s'inscrire dans le cadre du DIF.

Ainsi lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan annuel de formation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions légales :

- celles qui correspondent à des actions de formation d'adaptation au poste de travail,

- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientations et de consultation demeurent.

Sous titre II. Formation professionnelle à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels

A. Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 11. Le DIF (*Modifié par avenant N°1 du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel du 21 octobre 2005*)⁽¹⁾

Tout salarié employé en CDI, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans la structure qui l'emploie, bénéficie, d'un droit individuel à la formation.

Les salariés à temps plein bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée présents depuis 4 mois peuvent bénéficier également du DIF pro rata temporis.

Dans les conditions ci-dessus énoncées ces droits peuvent être exercés à compter du 7 mai 2005.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation éligibles au DIF sont :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L.900-2 du code du travail, ou les actions de qualification prévues à l'article L.900-3 du code du travail,
- les actions de formation, définies au titre IV, ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE,
- les formations thématiques du personnel d'intervention qui seront mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées comme tel.

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

A défaut d'accord avec l'employeur sur le choix de la formation, pendant deux années consécutives, le salarié bénéficie, de la part de l'OPCA, d'une priorité de prise en charge financière au titre du CIF.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Dans l'hypothèse où le salarié a consommé partiellement son droit, il peut capitaliser de nouveaux droits qui porterait à nouveau son DIF à un plafond de 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les coûts pédagogiques et frais annexes sont pris en charge sur justificatifs et dans la limite de forfaits prévus par les dispositions légales ou réglementaires.

Le DIF peut être pris, soit dans le cadre du temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

Dans le cas où le DIF est mis en œuvre hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L.932-1 du code du travail, soit 50% de la rémunération horaire nette de référence du salarié.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires..

Transférabilité

Le DIF peut être transféré dans le cas où le salarié change de structure ou d'employeur relevant du champ d'application du présent accord.

Le transfert est subordonné à un accord écrit entre l'ancienne et la nouvelle structure.

B. Les congés individuels

Article 12. Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- se perfectionner professionnellement,
- changer d'activité ou de profession,

- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales, qu'ils soient en CDD, CDI, à temps plein ou à temps partiel. (article L. 931-2 du code du travail)

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 13. Le congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences, limité à 24 heures consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Le bénéfice du congé de bilan de compétences est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans la structure. (article L. 931-21 du code du travail).

Cette action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 14. Le congé d'accompagnement de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des

certifications professionnelles, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non. (article L.931-22 du code du travail). La CPNE peut proposer aux partenaires sociaux l'augmentation de cette durée.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 15 Le passeport formation

Le passeport formation, propriété du salarié, pourra recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

C. Le compte épargne temps (CET)

Article 16 Le compte épargne temps

Tout salarié ayant ouvert un compte épargne temps selon les dispositions conventionnelles, peut utiliser à son initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par l'OPCA de Branche désigné à cet effet dans le cadre de leur congé individuel de formation,
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés est portée de 5 ans à 10 ans. Lorsque le salarié a atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

Sous Titre III. Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié

Article 17. Le contrat de professionnalisation (modifié par l'avenant N°2 du 25 octobre 2005 agréé par arrêté du 10 mars 2006 publié au Journal Officiel du 24 mars 2006).

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la Branche de faciliter ce mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation se substitue aux différents contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation, contrat de qualification jeune et adulte).

Celui - ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

Son objectif est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25% de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25%, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA, pour l'ensemble des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail si celles-ci le nécessitent.

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du SMIC et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

Article 18. Les périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est précisé chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification doit être adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- aux salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle dans la Branche ou 20 ans d'activité professionnelle,
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans la dernière structure qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.323-3 du code du travail,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle suite à un arrêt maladie ou à un accident de travail d'une durée supérieure à 12 mois,
- aux salariés ayant exercé un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans continus,
- à toute autre catégorie de bénéficiaire définie par la CPNE, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux (cf titre IV).

La liste des qualifications accessibles en priorité au titre de la période de professionnalisation et la liste des catégories de salariés bénéficiant d'une priorité de financement par l'OPCA, ainsi que les priorités, critères et échéancier de financement par l'OPCA, sont définis par la CPNE, dans le cadre des priorités triennales fixées par les partenaires sociaux (cf titre IV).

Titre III. Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la Branche

Sous Titre I. CPNE et CPRE

Article 19. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (C P N E)

Dans la Branche telle que définie dans le champ d'application du présent accord, est constituée une CPNE, qui doit correspondre aux caractéristiques ci-après :

a. Composition

La CPNE est composée paritairement en nombre égal d'un représentant titulaire ou d'un représentant suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la Branche de l'Aide à Domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la Branche.

b. Missions

Les missions de la CPNE sont les suivantes :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications,
- élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la Branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions sociologiques et démographiques ainsi que la situation économique de la Branche, en étudier les effets sur les classifications et faire toute proposition nécessaire,
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences de l'article L 934-2 du code du travail et des dispositions du présent accord qui le complètent (cf. Titre IV),
- s'assurer de la mise en oeuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et

- qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres),
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de Branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNE examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la Branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CPNE examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la Branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

c. Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPNE se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

A l'occasion de l'une de ces réunions, elle prend connaissance du rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

A l'occasion de la seconde, elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPNE établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

d. Relations avec l'OPCA

La CPNE transmet chaque année à l'OPCA de la Branche les priorités en matière de publics et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités triennales définies par les partenaires sociaux.

La CPNE est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCA.

Article 20. Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi (CPRE)

a. Définition

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale pour l'emploi qui est la représentante régionale de la CPNE. A ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités annuelles établies par la CPNE.

b. Composition

La CPRE est composée paritairement d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la Branche de l'Aide à Domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la Branche.

Les membres de chaque CPRE sont désignés au niveau national par les organisations syndicales et unions ou fédérations employeurs siégeant à la CPNE.

c. Missions

La CPRE assure les missions suivantes :

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement,
- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNE,
- informer la CPNE des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNE,
- rendre compte régulièrement à la CPNE des rencontres politiques et des engagements envisagés,
- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNE,
- se réunir une fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPRE examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPRE examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPRE en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNE.

d. Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPRE se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

La CPRE applique le règlement intérieur établi par la CPNE.

e. Relations avec l'OPCA

La CPRE assure la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNE.

Sous-Titre II. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 21. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la Branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les parties signataires du présent texte décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

a. Composition

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNE qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'Economie sociale.

b. Objectifs

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la Branche,
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation,
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

c. Missions

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNE :
 - de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en terme de publics que de formations,
 - et de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la Branche.
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois

d. Fonctionnement

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNE. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNE.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La mise en place opérationnelle de l'observatoire est prévue dans les douze mois qui suivent la publication au journal officiel de l'arrêté d'agrément du présent texte.

L'OPCA est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCA réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional, est confiée à l'OPCA de Branche. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNE et aux CPRE.

Les CPRE doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

Sous Titre III. Organisme paritaire collecteur agréé de la Branche

Article 22. Objets et missions ⁽¹⁾

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la Branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNE.

A ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures au titre de la formation professionnelle continue.

L'OPCA de Branche contribue notamment, dans le respect de la réglementation en vigueur :

- au financement de la formation professionnelle continue : coûts pédagogiques des stages et frais concernant les stagiaires (frais de transport, hébergement, rémunération et charges),
- au fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- au financement d'études ou de recherche intéressant la modernisation du secteur,
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil à destination des employeurs et des salariés sur les besoins et les moyens de formation,
- à l'ingénierie de formation à destination des responsables et directeurs de structures, sur les besoins et les moyens de formation,
- au financement du paritarisme.

Il s'agit principalement :

- de mettre en place et développer la politique de formation spécifique de la Branche en s'appuyant sur les orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNE,
- de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accompagner l'effort de formation des structures.

Article 23. Désignation

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, l'OPCA est désigné pour une durée limitée à 10 ans sur la base de principes sur lesquels repose le protocole de partenariat conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCA.

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCA est national, il comprend le territoire métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son champ d'intervention professionnel s'exerce au bénéfice des structures de la Branche définie par le champ d'application du présent texte.

Sous réserve de l'établissement d'une convention négociée sur la base du protocole de partenariat, les partenaires sociaux décident de confier l'ensemble de ces missions à un organisme paritaire collecteur agréé unique : Uniformation.

Sous Titre IV. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

Article 24. Taux de contribution *(Modifié par avenant N°1 du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel du 21 octobre 2005) ⁽¹⁾*

Pour toutes les structures de la Branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,10 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Ce taux de 2,10 % inclut l'ensemble des contributions obligatoires à la charge des employeurs, au titre du plan de formation, du congé individuel de formation, et de la professionnalisation. Il participe également au financement du droit individuel à la formation, de l'observatoire et des actions du tutorat.

Pour les Centres de santé (Article L 6323-1 du Code de la Santé publique) ayant signé un accord conventionnel avec un organisme de Sécurité Sociale, portant sur la formation de ses professionnels, ce taux de contribution de 2,10 % inclut la dotation conventionnelle.

- les structures employant au minimum 20 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné à l'article 23 du présent texte :
 - o Au minimum 95 % des 0,90 % portant sur le montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan.
 - o 0,50 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

- 0,20 % du montant des rémunérations versées au titre du congé individuel de formation
 - 0,50 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.
- les structures employant entre plus de 10 salariés et moins de 20 salariés verseront à l'OPCA désigné à l'article 23 du présent texte :
- Au minimum 95 % des 0,90 % portant sur le montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan.
 - 0,15 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation
 - 1,05 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.
- les structures employant moins de 10 salariés verseront à l'OPCA désigné à l'article 23 du présent texte :
- 0,40 % du montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan.
 - 0,15 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation
 - 1,55 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.

L'effort conventionnel dégagé au regard des taux légaux, et mentionné ci-dessus, est consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Pour les structures dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 10 ou 20 salariés, le taux de contribution sera établi selon les dispositions légales prévues à l'article L 951-1.

Le DIF et les actions de tutorat sont financés dans le cadre de toutes les enveloppes existantes (plan de formation, CIF, professionnalisation), dans les conditions légales et réglementaires.

Le taux de 2,10% présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs aux titres des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

Sous Titre V. Financements du plan annuel de formation

Article 25. Financements complémentaires

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,10 %, est rendue possible par l'obtention des financements provenant de caisses de sécurité sociale, de conseils généraux ou de conseils régionaux et des dispositifs de cofinancement public.

Article 26. Mobiliser les aides publiques à la formation

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDDF régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

Titre IV. Les priorités d'action de la Branche

Article 27. Priorités triennales

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus à l'article L.934-2 du code du travail.

Les partenaires définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la Branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

Article 28. Axes fondamentaux

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la Branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

Article 29. Priorités d'action en matière de formation continue *(modifié par l'avenant N°2 du 25 octobre 2005 agréé par arrêté du 10 mars 2006 publié au Journal Officiel du 24 mars 2006).*

Pour les 3 prochaines années (2005-2007), les objectifs prioritaires de la Branche sont les suivants :

- Favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAVS, le DETISF, le DPAS, le DEI, le CAFAMP,
- Favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie,
- Faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement (responsable de secteur et cadre de secteur), et pour les emplois de direction (notamment CAFDES),
- Mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation,
- De favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de la structure.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui comptent 10 ans d'activité professionnelle.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNE, qui les communique à l'OPCA désigné.

TITRE V. Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes.

Article 30. Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes.

Les dispositions conventionnelles suivantes sont supprimées et remplacées par les dispositions du présent accord :

- L'article 11 du titre IV de la convention collective concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970,
- Le chapitre 9 de la convention collective ADMR du 6 mai 1970,
- le titre VI de la convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983,
- L'accord de Branche relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du 19 avril 1993,
- L'article VI – 7 des accords UNACSS de février 1997,
- L'accord de Branche relatif à la contribution des employeurs du 31 octobre 1997.

TITRE VI. Application de l'accord

Article 31. Date d'effet

L'accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'agrément ; pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 32. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 33. Dénonciation de l'accord

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale.

Article 34 : Sécurisation juridique

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent texte.

Article 35 : Commission paritaire nationale de suivi

Une commission paritaire se réunira une fois par an pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord.

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

ADESSA

Monsieur Jean Paul GOIMBAULT
3, rue de Nancy – 75010 PARIS

FNAAFP/CSF

Mademoiselle Claire PERRAULT
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet – 75019 PARIS

FNAID

Monsieur Michel GATE
Fédération Nationale d'Aide et d'Intervention à Domicile
80, rue de la Roquette – 75011 PARIS

UNACSS

Monsieur Paul MUMBACH
Union Nationale des Centres et Services de Santé
1, allée Jean de la Fontaine – 92000 NANTERRE

USB - Domicile :

UNADMR

Madame Michelle LANDREAU
Union Nationale des Associations
à Domicile en Milieu Rural
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS

UNASSAD

Monsieur Emmanuel VERNY
Union Nationale des Associations d'Aide
de Soins et services à Domicile
108/110, rue Saint Maur
75011 PARIS

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFDT

Madame Maryvonne NICOLLE
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

CFE/CGC

Monsieur Régis DUBREUCQ
Fédération Française Santé Action Sociale
39, rue Victor Massé – 75002 PARIS

CFTC

Monsieur Gérard SAUTY
Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Personnels actifs et retraités des services de
santé et des services sociaux
10, rue de Liebnitz – 75018 PARIS

CGT

Madame Sylvianne SPIQUE
Fédération Nationale des Organismes Sociaux
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

CGT-FO

Madame Josette RAGOT
Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière
7, impasse Tenaille – 75014 PARIS

UNSA / SNAP ADMR

Monsieur Thierry OTT
Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile en Milieu Rural
12 rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE

Arrêté du 18 décembre 2006 au Journal Officiel du 27 décembre 2006 portant extension de l'accord collectif conclu le 16 décembre 2004 relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile

Arrête :

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 7 septembre 2005, relatif au champ d'application des accords de branche du secteur de l'aide à domicile, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile, à l'exclusion :
 - du mot « TOM » figurant au premier alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail selon lesquelles les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
 - des termes « , les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report » figurant au huitième paragraphe de l'article 11 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles ces items ne relèvent pas du régime du droit individuel à la formation.
 - Le quatrième alinéa du premier paragraphe de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article L. 931-15 du code du travail selon lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise.
 - La dernière phrase du quatrième paragraphe de l'article 11 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail selon lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois d'ancienneté.
 - Le troisième point du troisième paragraphe de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article R. 964-4 du code du travail selon lesquelles un OPCA finance des études ou des recherches intéressant la formation et non la modernisation.
 - L'article 24 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance no 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires, selon lesquelles les employeurs occupant de dix à moins de vingt salariés sont exonérés partiellement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables (financement global fixé à

1,05 % au lieu de 1,60 % dont 0,9 % au titre du plan de formation, 0,15 % au lieu de 0,50 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et exonération du versement dû au titre du congé de formation).

- Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 964-13 du code du travail selon lesquelles la convention constitutive d'un fonds d'assurance formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à ce fonds, d'adhérer à un autre fonds d'assurance formation ou d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation légale ;
- l'avenant no 1 du 7 septembre 2005 à l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile ;
- l'article 1er relatif aux nouvelles dispositions de l'article 11 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail sus-évoquées ;
- l'avenant n° 2 du 25 octobre 2005 à l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile ;
- l'accord du 30 mars 2006, relatif aux temps modulés, conclu dans le secteur de l'aide à domicile, à l'exclusion du mot « TOM » figurant au premier alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail selon lesquelles les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon.
 - L'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail et de l'article L. 122-4 dudit code, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., arrêt no 4024 du 24 octobre 1997, pourvoi no 94-45.275 et Cass. Soc. Du 19 février 1997, Bull. civ. V no 69), selon lesquelles la période d'essai se situe au début de l'exécution du contrat et doit être fixée dès l'engagement du salarié en contrat à durée indéterminée.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord de la branche de l'aide à domicile relatif au champ d'application des accords de branche signé le 7 septembre 2005

Agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au *Journal Officiel* du 21 octobre 2005 et étendu par arrêté du 28 mars 2006 publié au *Journal Officiel* du 7 avril 2006

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche de l'aide à domicile :

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application des accords de la branche de l'aide à domicile.

« Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu,

Et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix Rouge Française
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966. »

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143.2 du Code du Travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif ».

Article 2 Application

Le présent accord annule et remplace les dispositions relatives aux champs d'application définies dans les accords de la branche de l'aide à domicile antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Il s'appliquera aux accords de la branche de l'aide à domicile entrant en vigueur postérieurement au présent accord.

Article 3 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

Fait à Paris, le 7 septembre 2005

ORGANISATIONS SYNDICALES EMPLOYEURS

ADESSA

Monsieur Charles VIVIEN
3, rue de Nancy – 75010 PARIS

FNAAFP/CSF

Mademoiselle Claire PERRAULT
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet – 75019 PARIS

FNAID

Monsieur Michel GATE
Fédération Nationale d'Aide et d'Intervention à Domicile
80, rue de la Roquette – 75011 PARIS

UNACSS

Monsieur Paul MUMBACH
Union Nationale des Centres et Services de Santé
1, allée Jean de la Fontaine – 92000 NANTERRE

USB-Domicile :

UNADMR

Madame Michelle LANDREAU
Union Nationale des Associations
ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS

UNASSAD

Monsieur Emmanuel VERNY
Union Nationale de l'aide,
des Soins et des services aux Domiciles
108/110, rue Saint Maur
75011 PARIS

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFDT

Madame Claudine VILLAIN
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

CFE/CGC

Monsieur Régis DUBREUCQ
Fédération Française Santé Action Sociale
39, rue Victor Massé – 75002 PARIS

CFTC

Monsieur Gérard SAUTY
Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux
10, rue de Liebnitz – 75018 PARIS

CGT

Madame Sylviane SPIQUE
Fédération Nationale des Organismes Sociaux
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

CGT-FO

Madame Josette RAGOT
Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière
7, impasse Tenaille – 75014 PARIS

UNSA / SNAP ADMR

Monsieur Thierry OTT
Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile en Milieu Rural
12 rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE

Accord de la branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés signé le 30 mars 2006

Agréé par arrêté du 24 juillet 2006 publié au *Journal Officiel* du 1^{er} septembre 2006 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au *Journal Officiel* du 27 décembre 2006

PREAMBULE

Les partenaires sociaux considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux organismes de la Branche de l'Aide à Domicile :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à sa pérennité,
- d'organiser le temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et assurer une aide à domicile de qualité,
- de faire face à la fluctuation des demandes et des prises en charge.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus d'élaborer et de mettre en œuvre un accord sur l'organisation du travail qui règle les conditions relatives :

- à la modulation du temps plein,
- à la modulation du temps partiel.

Le présent accord vient en complément des dispositions prévues par les accords de la Branche de l'Aide à Domicile sur l'organisation et sur la réduction du temps de travail du 19 avril 1993, du 31 octobre 1997 et du 6 juillet 2000.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n°92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K

- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix Rouge Française,
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD et le SAMSAH, ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143.2 du Code du Travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES AU TEMPS PLEIN ET AU TEMPS PARTIEL

ARTICLE 2 : SALARIES CONCERNES PAR LA MODULATION

ARTICLE 2-1 : SALARIES CONCERNES

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de la modulation.

ARTICLE 2-2 : CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale d'un an. Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de la modulation.

ARTICLE 2-3 : TRAVAIL TEMPORAIRE

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en contrat de travail temporaire.

ARTICLE 3 : LISSAGE DE LA REMUNERATION

La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

ARTICLE 4 : ABSENCES

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences donnant lieu à récupération (au titre de l'article L.212-2-2 du code du travail) doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

ARTICLE 5 : PROGRAMME INDICATIF DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DELAI DE PREVENANCE

L'ensemble des dispositions de cet article s'appliquent à tout salarié que l'organisation de son temps de travail soit modulé ou non.

Les conditions de changement des calendriers individualisés sont les suivantes :

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.

Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence et pour les salariés visés à l'article 2 du présent accord et par les dispositions des articles L.212-4-3, L.212-4-4, L.212-4-6, et L.212-8 du code du travail, l'employeur devra vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce

cadre. Ces salariés pourront refuser 4 fois ces interventions ; au delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.

L'article 10.2 alinéa 1 de la convention collective concernant les différentes catégories de personnel de l'ADMR du 6 mai 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

L'article 30.2 alinéa 3 de la convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

ARTICLE 6 : SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE SUR LA TOTALITE DE LA PERIODE DE REFERENCE

Dans les cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de modulation, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail. Le droit au repos compensateur est ouvert conformément aux dispositions légales

CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE

ARTICLE 7 : PRINCIPE DU TEMPS PLEIN MODULE

Les organismes d'Aide à Domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires dans les limites de l'article 9 du présent accord, sur une base annuelle pour les salariés à temps plein au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La modulation consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps plein modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

ARTICLE 8 : HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà ou en deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente cinq heures par semaine.

ARTICLE 9 : LIMITATION

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

ARTICLE 10 : PERIODE DE MODULATION

La période de modulation s'apprécie sur l'année civile.

Elle pourra être appréciée sur une autre période après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

ARTICLE 11 : CONTRAT DE TRAVAIL ⁽¹⁾

Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail ou un avenant à celui-ci écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des deux parties,
- la date d'embauche,
- le secteur géographique de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi)
- le coefficient professionnel,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année,
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les conditions de la formation professionnelle,
- les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance,
- la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le 1er alinéa de l'article L 212-5 du Code du Travail ni le repos compensateur prévu par l'article L 212-5-1 du Code du Travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

ARTICLE 13 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord. Vous retrouverez les arrêtés d'extension à la suite de cet accord.

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié .

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévu pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

ARTICLE 14 : REGULARISATION

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, pour les salariés présents à l'issue de la période de modulation, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 15 du présent accord.

ARTICLE 15 : CONTREPARTIES

En contrepartie à la modulation du temps de travail :

- le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an.

ARTICLE 16 : PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement en dehors des cadres autonomes visés à l'article 30 de l'accord du 6 juillet 2000.

ARTICLE 17 : CHOMAGE PARTIEL

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 351-25 du Code du Travail correspondra à la limite inférieure de la modulation fixée par le présent accord.

CHAPITRE III : TEMPS PARTIEL MODULE

ARTICLE 18 : LE PRINCIPE DU TEMPS PARTIEL MODULE

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (article L. 212-4-6 du code du travail).

Les contrats modulés seront négociés soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera.

La mise en place du temps partiel modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

La période de référence du temps partiel modulé est fixée par le contrat de travail.

ARTICLE 19 : STATUT DU SALARIE

Les salariés employés à temps partiel modulé bénéficient des dispositions de l'accord de Branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel.

En conséquence, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel modulé, ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

ARTICLE 20 : DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 20-1 : DUREE MINIMALE CONTRACTUELLE

Le recours au travail à temps partiel, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit dans les conditions de l'article L.212-4-3 du code du travail. Afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, la durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre ou 800 heures par an.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois, deux cents heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

ARTICLE 20-2 : DUREE MINIMALE PAR JOUR TRAVAILLE

La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixée à une heure. Cette durée minimale peut être réalisée en deux interventions au maximum pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application à l'exception des SSIAD et des centres de soins.

ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE

La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) à condition que sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

ARTICLE 21 : CONTRAT DE TRAVAIL

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties,
- la date d'embauche,
- le secteur géographique de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,

- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi),
- le coefficient professionnel,
- la durée annuelle de travail rémunéré,
- la durée annuelle de travail effectif,
- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail effectif,
- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail rémunéré,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- les limites dans lesquelles la durée du travail mensuelle peut varier (1/3 en plus et 1/3 en moins de la durée mensuelle moyenne),
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les conditions de la formation professionnelle,
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,
- la convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel,
- la contrepartie des articles 24 et 26 du présent accord.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal.

ARTICLE 22 : HEURES DE DEPASSEMENT ANNUEL

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, en application de l'article L.212-4-6 du Code du Travail.

Chacune des heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 15%.

ARTICLE 23 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilées,

- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

ARTICLE 24 : INTERRUPTION QUOTIDIENNE D'ACTIVITE

Conformément à l'accord de la Branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de trois interruptions.

La durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours par quatorzaine.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures,
- le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile,
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.

ARTICLE 25 : REGULARISATION

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la

base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées à l'article 22.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation. Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.

ARTICLE 26 : CONTREPARTIE A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL MODULE

En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 27 : CHOMAGE PARTIEL

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du Travail.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 28 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant l'agrément et, pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les contrats annualisés à temps partiel et les contrats à temps plein modulé conclus conformément à l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile du 31 octobre 1997 avant l'entrée en vigueur du présent accord feront l'objet d'un avenant intégrant les modifications introduites par le présent accord de Branche, sans remettre en cause les dispositions plus favorables aux salariés résultant d'accords collectifs locaux.

ARTICLE 29 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 30 : REVISION DE L'ACCORD

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

ARTICLE 31 : DENONCIATION DE L'ACCORD

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale.

ARTICLE 32 : SECURISATION JURIDIQUE

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la modulation du temps de travail ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent accord.

ARTICLE 33 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les signataires de l'accord s'engagent à signer un guide paritaire dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les associations.

Une commission spécifique de suivi de l'application de l'accord se tiendra un an après l'agrément du présent accord.

ARTICLE 34 : REMPLACEMENT

Cet accord annule et remplace le préambule, les chapitres IV et V de l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile relatif à l'organisation du travail du 31 octobre 1997, ainsi que l'article 16.4 de l'accord sur la réduction du temps de travail du 6 juillet 2000 et de son avenant du 22 novembre 2000.

Fait à Paris,

Le 30 mars 2006

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

A DOMICILE FEDERATION NATIONALE

Monsieur Michel GATE
80, rue de la Roquette – 75011 PARIS

FNAAFP/CSF

Mademoiselle Claire PERRAULT
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet – 75019 PARIS

USB-Domicile :

UNADMR

Madame Michelle LANDREAU
Union Nationale des Associations
ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS

UNA

Monsieur Emmanuel VERNY
Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
108/110, rue Saint Maur
75011 PARIS

ADESSA

Monsieur PERRIER
3, rue de Nancy – 75010 PARIS

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFDT

Madame Claudine VILLAIN
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

CFE/CGC

Monsieur Eric BRASSEUR
Fédération Française Santé Action Sociale
39, rue Victor Massé – 75002 PARIS

UNSA / SNAP ADMR

Monsieur Thierry OTT

Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile en Milieu Rural
12 rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE

Arrêté du 18 décembre 2006 au Journal Officiel du 27 décembre 2006 portant extension de l'accord collectif conclu le 30 mars 2006 relatif aux temps modulés, conclu dans le secteur de l'aide à domicile

Arrête :

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 7 septembre 2005, relatif au champ d'application des accords de branche du secteur de l'aide à domicile, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile, à l'exclusion :
 - du mot « TOM » figurant au premier alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail selon lesquelles les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
 - des termes « , les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report » figurant au huitième paragraphe de l'article 11 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles ces items ne relèvent pas du régime du droit individuel à la formation.
 - Le quatrième alinéa du premier paragraphe de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article L. 931-15 du code du travail selon lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise.
 - La dernière phrase du quatrième paragraphe de l'article 11 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail selon lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois d'ancienneté.
 - Le troisième point du troisième paragraphe de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article R. 964-4 du code du travail selon lesquelles un OPCA finance des études ou des recherches intéressant la formation et non la modernisation.
 - L'article 24 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance no 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires, selon lesquelles les employeurs occupant de dix à moins de vingt salariés sont exonérés partiellement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables (financement global fixé à 1,05 % au lieu de 1,60 % dont 0,9 % au titre du plan de formation, 0,15 % au lieu de 0,50

% au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et exonération du versement dû au titre du congé de formation).

- Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 964-13 du code du travail selon lesquelles la convention constitutive d'un fonds d'assurance formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à ce fonds, d'adhérer à un autre fonds d'assurance formation ou d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation légale ;
- l'avenant no 1 du 7 septembre 2005 à l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile ;
- l'article 1er relatif aux nouvelles dispositions de l'article 11 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail sus-évoquées ;
- l'avenant n° 2 du 25 octobre 2005 à l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile ;
- l'accord du 30 mars 2006, relatif aux temps modulés, conclu dans le secteur de l'aide à domicile, à l'exclusion du mot « TOM » figurant au premier alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail selon lesquelles les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon.
 - L'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail et de l'article L. 122-4 dudit code, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., arrêt no 4024 du 24 octobre 1997, pourvoi no 94-45.275 et Cass. Soc. Du 19 février 1997, Bull. civ. V no 69), selon lesquelles la période d'essai se situe au début de l'exécution du contrat et doit être fixée dès l'engagement du salarié en contrat à durée indéterminée.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

COMMISSIONS

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de conciliation signé le 31 octobre 1997

Agréé par arrêté du 10 mars 1998 publié au *Journal Officiel* du 4 avril 1998

Les partenaires sociaux conviennent de la création d'une commission de conciliation et se sont mis d'accord sur les articles suivants :

Article 1 - Champ et date d'application ⁽¹⁾

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnel d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social (Branche de l'aide à domicile).

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal Officiel*.

Article 2 - Composition

La commission de conciliation de la Branche professionnelle de l'aide à domicile est constituée d'un représentant de chacune des Fédérations et Unions Nationales d'employeurs composant la Branche professionnelle et d'autant de représentants désignés par l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives de la Branche professionnelle.

Article 3 - Attributions

La commission a pour attributions :

- a) de donner son interprétation des dispositions des accords de Branche,
- b) de donner son avis sur les litiges individuels concernant l'application des accords de Branche, litiges n'ayant pu être réglés localement.

Article 4 - Saisine

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005 a modifié le champ d'application du présent accord.

La commission de conciliation est saisie par une Fédération ou Union Nationale d'employeurs ou une Fédération syndicale de salariés représentative de la Branche.

S'il s'agit d'un litige, le secrétariat de la commission demande aux parties concernées de lui communiquer leurs observations.

La réunion a lieu le même jour que la commission paritaire nationale de Branche suivant la communication par les parties de leurs observations.

Article 5 - Avis

En matière de conciliation, les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Les avis sont adressés aux membres de la commission.

S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 6 - Présidence et secrétariat

La commission de conciliation de la Branche professionnelle de l'Aide à domicile est présidée alternativement par un représentant des Fédérations ou Unions Nationales d'employeurs et par un représentant des Fédérations syndicales de salariés représentatives de la Branche. Il est désigné par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par une Fédération ou Union Nationale d'employeurs.

Article 7 - Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions consignées par écrit et remises aux parties contractantes dans un délai de 15 jours avant la commission de révision.

Cet accord pourra être dénoncé, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre à la lettre de dénonciation un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la négociation.

Fait à Paris, le 31 octobre 1997

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de suivi des accords signé le 31 octobre 1997

Agréé par arrêté du 10 mars 1998 publié au *Journal Officiel* du 4 avril 1998

Les partenaires sociaux conviennent de la création d'une commission de suivi des accords de Branche et se sont mis d'accord sur les articles suivants :

Article 1 - Champ et date d'application ⁽¹⁾

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnel d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social (Branche de l'aide à domicile).

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal Officiel*.

Article 2 - Composition

La commission de suivi des accords de la Branche professionnelle de l'aide à domicile est constituée d'un représentant de chacune des Fédérations et Unions Nationales d'employeurs et des représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la Branche professionnelle et signataires des textes soumis à l'examen de la commission.

Article 3 - Attributions

La commission a pour objet d'examiner l'évolution de l'application des accords de Branche.

Article 4 - Fonctionnement

Réunions

La commission de suivi des accords de Branche se réunit une ou deux fois par an, le même jour qu'une commission paritaire nationale mixte de Branche.

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005 a modifié le champ d'application du présent accord.

Présidence et secrétariat

La commission de suivi des accords de la Branche professionnelle de l'Aide à domicile est présidée alternativement par un représentant des Fédérations ou Unions Nationales d'employeurs et par un représentant des Fédérations syndicales de salariés membres de la commission. Il est désigné par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par une Fédération ou Union Nationale d'employeurs.

Article 5 - Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions consignées par écrit et remises aux parties contractantes dans un délai de 15 jours avant la commission de révision.

Cet accord pourra être dénoncé, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre à la lettre de dénonciation un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la négociation.

Fait à Paris, le 31 octobre 1997

Précision de UNA :

Cet accord a été supprimé et remplacé par l'accord collectif professionnel de la branche aide à domicile relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation du 26 décembre 1996 (agrée par arrêté du 24 juin 1997 publié au Journal Officiel du 3 juillet 1997).

Accord collectif professionnel de la branche aide à domicile relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation signé le 26 décembre 1996

Agréé par arrêté du 24 juin 1997 publié au *Journal Officiel* du 3 juillet 1997

ARTICLE 1 : Champ d'application et date d'application ⁽¹⁾

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations et organismes employeurs de la branche professionnelle de l'aide à domicile.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal Officiel*.

ARTICLE 2 : Objet

La Commission Paritaire Nationale de Négociation a pour mission de négocier les accords professionnels de la Branche.

ARTICLE 3 : Substitution

Le présent accord annule et remplace le protocole d'accord relatif aux réunions de la commission paritaire nationale de négociation dans la branche de l'aide à domicile, conclu le 15 septembre 1993.

Les dispositions de l'article 03-01-04 paragraphe N°1 de la convention collective des organismes d'aide et de maintien à domicile du 11 mai 1983 seront remplacées par les règles définies dans le présent accord.

ARTICLE 4 : Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des fédérations et unions d'employeurs, dans la limite de 5 représentants pour chacune.

⁽¹⁾ Nous vous précisons qu'un accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au journal officiel le 21 octobre 2005 a modifié le champ d'application du présent accord.

ARTICLE 5 : Fonctionnement

Pour les réunions de commissions paritaires de négociation, la Présidente et le Secrétariat sont assurés alternativement à chaque séance par un représentant du collège Employeurs ou un représentant du collège Salarié.

Pour les commissions paritaires mixtes, la Présidence est assurée par le représentant du Ministère du Travail et le Secrétariat alternativement par un représentant du collège Salarié.

ARTICLE 6 : Participations aux frais

Pour les commissions paritaires et les commissions paritaires mixtes de la Branche de l'Aide à domicile, les organismes employeurs prennent en charge les frais dans les conditions suivantes :

Personnes prises en charge :

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'association par organisation syndicale représentative.

Rémunérations :

Les heures de participation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en commission paritaire (1/2 journée ou une journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Frais de transports et d'hébergement :

Le remboursement de frais de transports se fait sur la base du billet SNCF 2^{ème} classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer seront supérieurs à ceux d'un voyage par avion, il y aura possibilité d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 4 fois le Minimum Garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 15 fois le Minimum Garanti, sur justificatif.

ARTICLE 7 : Règles de péréquation nationale

Les fédérations et unions nationales d'employeurs signataires du présent accord rembourseront à leurs adhérents les dépenses qu'ils auront assumées en application du présent accord. Une péréquation sera réalisée entre les fédérations et unions précitées.

Fait à Paris, le 23 décembre 1996

L'accord de branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation du 16 décembre 2004 modifié par avenant N°1 du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au Journal Officiel le 21 octobre 2005 cette commission.