

## **Accord de la branche aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 6 juillet 2000**

Agréé par arrêté du 16 mars 2001 publié au J.O. du 28 mars 2001 et étendu par arrêté du 31 juillet 2001 publié au J.O. 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 J.O. du 14 août 2001) et **l'avenant n°2 du 14 novembre 2001 modifié par avenant N°1 du 1<sup>er</sup> mars 2002** (agréé par arrêté du 16 avril 2002 publié au J.O. du 26 avril 2002 et étendu par arrêté du 12 juin 2002 publié au J.O. du 15 juin 2002).

## **SOMMAIRE :**

<b>CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 1 – CHAMP D’APPLICATION</b> (résultant de l’accord de la branche de l’aide à domicile relatif au champ d’application des accords de branche du 07/09/05 - Agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au J.O. du 21 octobre 2005 - Etendu par Arrêté du 28 mars 2006 publié au JO du 7 avril 2006).....	5
<b>Article 2 – MODALITES D’APPLICATION</b> .....	5
<b>2.1 – Dans le cadre de la loi AUBRY II</b> .....	5
<b>2.2 – Dans le cadre de la loi AUBRY I</b> .....	6
<b>Article 3 – CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL</b> .....	7
<b>Article 4 – DURÉE COLLECTIVE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF</b> ...7	
<b>CHAPITRE 2 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR TOUTES LES STRUCTURES DANS LE CADRE DE LA LOI AUBRY II .....</b>	<b>9</b>
<b>Article 5 – MODALITÉS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	9
<b>5.1 – Décompte du temps de travail</b> .....	9
<b>5.2 – Réduction du temps de travail dans un cadre annuel</b> .....	9
<b>5.3 – Forme de la réduction du temps de travail</b> .....	9
<b>5.4 – Octroi de jours de repos</b> .....	9
<b>Article 6 – CONSÉQUENCES SUR L’EMPLOI</b> .....	10
<b>6.1 – Emplois créés ou préservés</b> .....	10
<b>6.2 – Modalités d’application et réaffectation des heures</b> .....	11
<b>6.3 – Procédure de réaffectation</b> .....	11
<b>CHAPITRE 3 – COMPTE EPARGNE-TEMPS .....</b>	<b>13</b>
<b>Article 7 – OUVERTURE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS</b> .....	13
<b>Article 8 – ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS</b> .....	13
<b>Article 9 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS</b> .....	14
<b>Article 10 – RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ</b> .....	15
<b>Article 11 – RENONCIATION DU SALARIÉ A L’UTILISATION DU COMPTE</b> .....	16
<b>Article 12– TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS</b> .....	17
<b>Article 13 – RETOUR DU SALARIÉ</b> .....	17
<b>Article 14 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	17
<b>CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES A L’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>18</b>
<b>Article 15 – DURÉE DU TRAVAIL</b> .....	18
<b>15.1 – Durée quotidienne du travail</b> .....	18
<b>15.2 – Amplitude du travail</b> .....	18
<b>15.3 – Durée hebdomadaire du travail</b> .....	18
<b>15.4 – Durée bimensuelle du travail</b> .....	18
<b>15.5 – Durée mensuelle du travail</b> .....	18
<b>15.6– Durée annuelle du travail (2)</b> .....	18
<b>Article 16 – REPOS ET PAUSES</b> .....	18
<b>16.1 – Repos quotidien</b> .....	18
<b>16.2 – Repos hebdomadaire</b> .....	18
<b>16.3 – Pause</b> .....	19

<b>16.4 – Interruptions</b> .....	19
<b>CHAPITRE 5 – TRAVAIL DE NUIT</b> .....	20
<b>CHAPITRE 6 – ASTREINTES</b> .....	21
<b>Article 25 – PRINCIPES GÉNÉRAUX</b> .....	21
<b>Article 26 – LIMITATION DU NOMBRE DE JOURS D’ASTREINTE</b> .....	21
<b>Article 27 – RÉMUNÉRATION</b> ( Résultant de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2001 agréé par arrêté du 16 avril 2002, JO 26 avril 2002 et étendu par arrêté du 12 juin 2002, JO 15 juin 2002) .....	21
<b>Article 28 - PRINCIPES</b> .....	22
<b>Article 29 - CADRES « INTÉGRÉS »</b> .....	22
<b>Article 30 - CADRES « AUTONOMES »</b> .....	22
<b>CHAPITRE 8 – MANDATEMENT SYNDICAL</b> .....	27
<b>CHAPITRE 9 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES STRUCTURES DE VINGT SALARIÉS AU PLUS DANS LE CADRE DE LA LOI AUBRY I</b> .....	28
<b>Article 35 – GÉNÉRALITÉS</b> .....	28
<b>Article 36 – AMPLEUR DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	28
<b>Article 37 – POSSIBILITÉ D’ÉCHELONNEMENT</b> .....	28
<b>Article 38 – MODALITÉS DE LA RÉDUCTION</b> .....	28
<b>38.1 – Décompte du temps de travail</b> .....	28
<b>38.2 – Réduction du temps de travail dans un cadre annuel</b> .....	28
<b>38.3 – Forme de la réduction</b> .....	29
<b>38.4 – Octroi de jours de repos</b> .....	29
<b>Article 39 – CONSÉQUENCES SUR L’EMPLOI DANS LE CADRE DU VOLET OFFENSIF</b> .....	29
<b>Article 40 – CONSÉQUENCES SUR L’EMPLOI DANS LE CADRE DU VOLET DÉFENSIF (1)</b> .....	30
<b>CHAPITRE 10 – INCIDENCES SUR LES RÉMUNÉRATIONS</b> .....	31
<b>Article 41 – SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION</b> .....	31
<b>CHAPITRE 11 – APPLICATION ET SUIVI DE L’ACCORD</b> .....	32
<b>Article 42 – DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION (1)</b> .....	32
<b>Article 43 – SUIVI DE L’ACCORD</b> .....	32
<b>Article 44 – DATE D’EFFET</b> .....	32
<b>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</b> .....	33
<b>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</b> .....	36

## **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.

## **CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1 – CHAMP D'APPLICATION** (résultant de l'accord de la branche de l'aide à domicile relatif au champ d'application des accords de branche du 07/09/05 - Agréé par arrêté du 11 octobre 2005 publié au J.O. du 21 octobre 2005 - Etendu par Arrêté du 28 mars 2006 publié au JO du 7 avril 2006)

« 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 – 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.

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.

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.

## **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.

- 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.

### **Article 3 – CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

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. <sup>(1)</sup>

---

(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.

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.

#### **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<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L 212-5 du code du travail ;
- du repos compensateur, visé à l'article L 212-5-1<sup>er</sup> 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. <sup>(1)</sup>

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 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 ;

---

<sup>(1)</sup> 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 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 ; <sup>(1)</sup>
- 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.

---

<sup>(1)</sup> 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.



## **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 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 quelle 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 indemnisés est dû à sa succession.

## **CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **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.<sup>(1)</sup>

#### **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 par l'accord de Branche du 31 octobre 1997 agréé par Arrêté du 10 mars 1998 et étendu par Arrêté du 14 août 1998.

### **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**

---

<sup>(1)</sup> 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.

<sup>(2)</sup> 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.

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.<sup>(2)</sup>

### **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**

Conformément à l'accord de Branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de 3 interruptions.

La durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.

Pour les Services de Soins Infirmiers à Domicile, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant cinq jours par quatorzaine.

En contrepartie sont assimilés à du temps de travail effectif, les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention dans la même demi-journée si elles avaient été consécutives.

---

<sup>(2)</sup> 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 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.

## **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. <sup>(1)</sup>

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** ( Résultant de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2001 agréé par arrêté du 16 avril 2002, JO 26 avril 2002 et étendu par arrêté du 12 juin 2002, JO 15 juin 2002)

À l'exception des centres de soins s'ils sont rémunérés selon des modalités plus favorables, les salariés amenés à rester à la disposition de leur employeur à leur domicile, reçoivent une indemnité égale à 29,27 Euros par période de 24 heures, indexée sur l'augmentation de la valeur du point. Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

---

<sup>(1)</sup> 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 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. <sup>(1)</sup>

---

<sup>(1)</sup> 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 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.

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 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.

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.



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<sup>er</sup> 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. <sup>(1)</sup>

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.

---

<sup>(1)</sup> 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 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.

## **CHAPITRE 8 – MANDATEMENT SYNDICAL**

Dispositions non reproduites en raison de leur caducité.

## **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.

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.

## **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 débuteront 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 :

- 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 ;
- 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 :

- 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 ;
- 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.