

**Avis de la commission paritaire nationale de conciliation et
d'interprétation de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
des soins et des services à domicile.**

- Avis n°03/2013 du 15 mai 2013 -

Préambule

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation tient à rappeler que la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domiciles **annule et remplace** l'ensemble des conventions collectives et accords de branches antérieurs au 1^{er} janvier 2012, à l'exception de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés.

Cet accord n'a pas été intégré dans le texte conventionnel. En effet, les partenaires sociaux ont souhaité comme le permet la loi du 20 août 2008 portant notamment réforme du temps de travail, maintenir l'accord du 30 mars 2006 afin de sécuriser les structures qui appliquent d'ores et déjà cet accord ainsi que les accords locaux négociés sur cette base.

Par conséquent, l'accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés et les avis rendus par la commission de suivi de ce texte continuent à s'appliquer en l'état. Ils figurent en annexe du présent avis.

Dans cet avis, les partenaires sociaux ont souhaité apporter des précisions quand à l'application de certaines dispositions de la convention collectives afin d'en faciliter la mise en œuvre dans les structures couvertes par le champ d'application.

Handwritten notes:
AN
RCC
1
ev
R
TP RUCP PM

Titre II – Relations collectives de travail

Article 25.2- le temps crédit temps

Cet article prévoit notamment que :

« Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et remettre un justificatif de son crédit temps à son employeur.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation rappelle que les crédits temps, matérialisés par des chèques congés, peuvent être donnés à tout salarié de la structure par une organisation syndicale reconnue représentative dans la Branche et ce, même si cette organisation n'est pas représentée dans la structure.

La commission précise que, à l'instar des dispositions légales relatives aux instances représentatives du personnel tels que les délégués du personnel, l'utilisation du crédit temps est libre.

Ainsi, le salarié qui utilise ce crédit temps n'a pas à obtenir l'autorisation de son employeur.

Toutefois, l'utilisation de ces crédits temps se fait dans les conditions suivantes :

Le salarié qui souhaite utiliser son crédit temps doit en informer préalablement son employeur dans un délai de quinze jours afin de lui permettre d'organiser le travail en son absence. Ainsi, le salarié remet à son employeur un chèque congé lui permettant de s'absenter. Ce chèque permet de financer une absence de 3h30. Le temps d'absence est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel à échéance normale.

A l'instar des dispositions légales pour les représentants du personnel, postérieurement, l'employeur a la possibilité de contester en justice l'utilisation des heures s'il estime que celles-ci ne revêtaient pas un caractère syndical.

Titre IV – Relations individuelles de travail

Article 24.4- Congé d'ancienneté

Cet article dispose :

« Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par tranche de 5 ans d'ancienneté avec plafond de 5 jours ouvrés.

Le salarié a donc droit à :

Handwritten notes and signatures:
77P 9/17
2 ACC
CV 08
PM
AN
RU

- 1 jour ouvré d'ancienneté après 5 ans
- 2 jours ouvrés d'ancienneté après 10 ans
- 3 jours ouvrés d'ancienneté après 15 ans
- 5 jours ouvrés d'ancienneté après 20 ans »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que l'ouverture du droit au congé d'ancienneté s'apprécie de date à date, le point de départ étant le jour de l'embauche ou de la date d'anniversaire reconstituée en cas de périodes d'absences non comptabilisées dans l'ancienneté.

Article 25.5- Congés de courte durée

Cet article dispose :

« Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) sans condition d'ancienneté:

- mariage du salarié 5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant 2 jours ouvrés
- naissance ou adoption d'un enfant 3 jours ouvrés
- décès du conjoint, du concubin, d'un enfant, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité 5 jours ouvrés
- décès du père ou de la mère 3 jours ouvrés
- décès d'un petit-fils (fille) 2 jours ouvrés
- décès des grands-parents ou arrière grand parent 1 jour ouvré
- décès d'un frère ou d'une sœur (ou demi-frère et sœur) 1 jour ouvré
- décès d'un beau-parent ou beau-frère ou belle-sœur 1 jour ouvré

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

b) sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

- médaille du travail : 1 jour

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement. »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation tient à préciser que les deux semaines au cours desquelles peuvent être pris les congés de courte durée devront contenir le jour où se produit l'évènement générateur du droit.

Pour un événement prévisible, les deux semaines se décomptent autour de l'évènement alors que pour un événement imprévisible elles se calculent à partir de l'évènement.

En aucun cas, la convention collective ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque ces jours ne sont pas pris.

Handwritten notes:
 Au
 3
 R U
 CP
 PM
 CV
 @

Concernant, les 3 jours ouvrés pour la naissance d'un enfant, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité. Par contre, ils se cumulent avec les congés accordés dans le cadre du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.

Article 29.2- Montant de l'indemnité conventionnelle

Cet article dispose notamment :

« b) Le montant de l'indemnité de départ, sous condition d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant :

- 1/2 de mois après 5 ans d'ancienneté ;*
- 1 mois après 10 ans d'ancienneté ;*
- 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;*
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;*
- 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;*
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté. »*

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que l'indemnité de départ à la retraite n'est accordée au salarié que dès lors que la tranche d'ancienneté est dépassée.

Exemple : pour un salarié ayant 17 ans d'ancienneté, l'indemnité de départ à la retraite est donc d'un mois et demi. Il n'y a donc pas lieu de proratiser cette indemnité.

Titre V- Durée et organisation du temps de travail

Article 12 .2 repos hebdomadaire

Cet article dispose :

*« Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours pleins incluant en principe le dimanche c'est-à-dire deux jours par semaine sur 52 semaines.
Les salariés intervenant dans le cadre d'une répartition du temps de travail sur une période de deux semaines, bénéficient d'un repos de quatre jours par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche. »*

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que chacun des jours de repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Par ailleurs, deux demi-journées de repos ne constituent pas une journée de repos hebdomadaire. Le fractionnement des jours de repos hebdomadaire n'est pas possible.

Article 14.2- les temps de déplacements

Handwritten notes:
FIP d
CV PM
RV
LIV
RUC
R

Cet article dispose :

« Les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel. »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que cet article ne prévoit aucun mode de transport spécifique pour s'appliquer. Dès lors que les temps de déplacement entre dans le cadre de la définition du temps de travail effectif, ils doivent être rémunérés comme tels et ce même si les déplacements s'effectuent à pied.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le temps de travail effectif est par principe décompté au réel. En ce qui concerne les temps de déplacement, s'il est fait application d'un forfait, le décompte ne devra pas être défavorable aux salariés.

Article 14.3- Les frais de déplacement

Cet article dispose notamment :

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

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 € / Km

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante : (à compléter avec tableau)

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,15 € / Km »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que cette disposition est opposable aux employeurs, il n'est pas possible de verser des indemnités kilométriques d'un montant inférieur, y compris sur recommandation de l'URSSAF.

Handwritten notes:
CV
CV 5000 @
5
RU
PM
CP

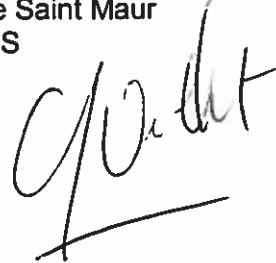
ORGANISATIONS EMPLOYEURS

USB-Domicile :


UNADMR
Madame Maryse PINEAU
Union Nationale des Associations
ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS



UNA
Monsieur Yves VEROLLET
Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
108/110, rue Saint Maur
75011 PARIS



ADESSA A DOMICILE FEDERATION NATIONALE
Monsieur Jean de GAULLIER
350, rue Lecourbe
75015 PARIS

PLO 

FNAAFP/CSF
Madame Claire PERRAULT
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet
75019 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 Claude DUMUR
Fédération Française Santé Action Sociale
39, rue Victor Massé – 75009 PARIS



CFTC

Monsieur Gérard SAUTY
Fédération Nationale santé sociaux
34 quai de la Loire – 75019 PARIS



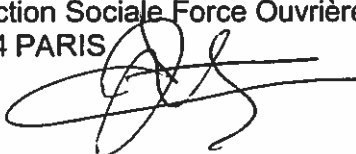
CGT

Madame Maryline CAVAILLE
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/SNAPAD

Monsieur Thierry OTT
Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile
12 rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE

P.O. 

