

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**DES ORGANISMES D'AIDE**

**OU DE MAINTIEN A DOMICILE**

**DU 11 MAI 1983**



# SOMMAIRE

<b>PARTIES SIGNATAIRES</b> .....	p.	7
----------------------------------	----	---

## **TITRE I**                      **CHAMP D'APPLICATION**

Article 01.01	Champ d'application.....	p.	9
Article 01.02	Durée - Révision - Dénonciation.....	p.	9
Article 01.03	Date d'application.....	p.	9
Article 01.04	Avantages acquis.....	p.	9
Article 01.05	Définition de la profession .....	p.	10

## **TITRE II**                      **DROIT D'EXPRESSION**

Article 02.01	Liberté d'opinion.....	p.	11
Article 02.02	Droit d'expression des salariés.....	p.	11
Article 02.02.01	Modalités d'application pour les associations occupant au moins 200 salariés.....	p.	11
Article 02.02.02	Liberté d'expression.....	p.	11
Article 02.02.03	Négociation du droit d'expression.....	p.	11

## **TITRE III**                      **DROIT SYNDICAL**

Article 03.01	Droit syndical.....	p.	13
Article 03.01.01	Activités syndicales.....	p.	13
Article 03.01.02	Les délégués syndicaux.....	p.	14
Article 03.01.03	Litiges.....	p.	14
Article 03.01.04	Absences pour raisons syndicales .....	p.	14
Article 03.01.05	Exercice d'un mandat syndical .....	p.	15

## **TITRE IV**                      **DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE**

Article 04.01	Délégués du personnel.....	p.	17
Article 04.01.01	Election des délégués du personnel.....	p.	17
Article 04.01.02	Crédit d'heures des délégués du personnel.....	p.	17
Article 04.01.03	Utilisation du crédit d'heures par les délégués du personnel .....	p.	17
Article 04.01.04	Réunion mensuelle.....	p.	17
Article 04.01.05	Assistance des délégués du personnel.....	p.	18
Article 04.01.06	Rôle des délégués du personnel.....	p.	18
Article 04.01.07	Réclamations présentées par les délégués du personnel..	p.	18

Article 04.02	Comité d'entreprise .....	p. 18
Article 04.02.01	Constitution.....	p. 18
Article 04.02.02	Rôle et attributions .....	p. 18
Article 04.02.03	Subvention de fonctionnement.....	p. 20
Article 04.02.04	Carence de comité d'entreprise.....	p. 20

## **TITRE V                    CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 05.01	Principe général.....	p. 21
Article 05.02	Embauche, période d'essai.....	p. 21
Article 05.03	Priorités d'embauche ou de réembauche.....	p. 21
Article 05.04	Contenu du contrat de travail .....	p. 22
Article 05.05	Absences.....	p. 22
Article 05.06	Modifications du contrat de travail .....	p. 23
Article 05.07	Chômage partiel.....	p. 23
Article 05.08	Conditions de résiliation ou de rupture du contrat de travail.....	p. 23
Article 05.09	Indemnités de licenciement.....	p. 25
Article 05.10	Maladie et licenciement.....	p. 25
Article 05.11	Départ en retraite.....	p. 25
Article 05.11.01	Indemnités de départ à la retraite .....	p. 25
Article 05.11.02	Départ en préretraite.....	p. 26
Article 05.11.03	Préretraite progressive.....	p. 26

## **TITRE VI                    FORMATION**

Article 06.01	Formation professionnelle.....	p. 27
Article 06.02	Formation continue.....	p. 27
Article 06.03	Contribution des employeurs .....	p. 27

## **TITRE VII                    DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Article 07.01	Répartition de la durée du travail sur 6 jours .....	p. 29
Article 07.01.01	Dispositions spécifiques aux personnels soignants.....	p. 29
Article 07.02	Durée quotidienne du travail .....	p. 29
Article 07.02.01	Rémunération des temps de trajet .....	p. 30
Article 07.02.02	Amplitude du travail des personnels soignants .....	p. 30
Article 07.03	Nombre d'interventions quotidiennes .....	p. 31
Article 07.04	Temps partiel.....	p. 31
Article 07.05	Femmes enceintes.....	p. 31

## **TITRE VIII                    CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

Article 08.01	Définition et classification des emplois.....	p. 33
Article 08.02	Déroulement de carrière des aides à domicile.....	p. 40

Article 08.03	Rémunérations et coefficients.....	p. 41
	Groupe 1.....	p. 41
	Groupe 2.....	p. 42
	Groupe 3.....	p. 43
	Groupe 3 bis.....	p. 44
	Groupe 4.....	p. 45
	Groupe 4 bis.....	p. 46
	Groupe 5.....	p. 47
	Groupe 6.....	p. 48
	Groupe 7 .....	p. 54
Article 08.04	Reclassement .....	p. 58
Article 08.05	Ancienneté.....	p. 59

## **TITRE IX SALAIRES**

Article 09.01	Périodicité de la rémunération.....	p. 61
Article 09.02	Salaire de base.....	p. 61
Article 09.03	Indemnité de sujétion spéciale.....	p. 61
Article 09.04	Disposition transitoire.....	p. 61

## **TITRE X CONGÉS**

Article 10.01	Congés payés annuels.....	p. 63
Article 10.01.01	Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés .....	p. 64
Article 10.01.02	Congés d'ancienneté.....	p. 65
Article 10.02	Congés de courte durée .....	p. 65
Article 10.03	Congés rémunérés pour enfants malades .....	p. 65
Article 10.04	Congé parental.....	p. 66
Article 10.05	Congés sans solde.....	p. 66
Article 10.06	Congés pour obligations militaires.....	p. 66
Article 10.07	Congé d'éducation ouvrière .....	p. 66

## **TITRE XI COMMISSION DE CONCILIATION**

Article 11.01	Composition.....	p. 67
Article 11.02	Attributions.....	p. 67
Article 11.03	Assistance technique.....	p. 67
Article 11.04	Réunions.....	p. 67
Article 11.05	Présidence .....	p. 68
Article 11.06	Délibérations.....	p. 68

## TITRE XII RÉGIME DE PRÉVOYANCE (avenant 6/96)

Article 12.01	Garantie maintien de salaire - incapacité .....	p. 69
Article 12.03	Garantie invalidité .....	p. 70

### CLAUSE COMMUNE AUX GARANTIES INCAPACITÉ -

	INVALIDITÉ.....	p. 70
Article 12.04	Garantie décès.....	p. 70
Article 12.05	Garantie rente éducation.....	p. 71
Article 12.07	Cotisations et répartition des cotisations.....	p. 71
Article 12.08	Gestion du régime.....	p. 72
Article 12.09	Comité de gestion.....	p. 72

(les pages 73 et 74 sont supprimées dans la mise à jour 1999)

(\*) L'UNAGAF n'est pas signataire du TITRE XII RÉGIME DE PRÉVOYANCE.

Annexe n° 1	Indemnités kilométriques des personnels soignants.....	p. 75
Annexe n° 2	Convention de gestion du régime de prévoyance.....	p. 76
Annexe n° 3	Commission paritaire de gestion et de contrôle du régime de prévoyance.....	p. 80
Annexe n° 4	Date d'application des garanties incapacité - invalidité...	p. 82
Annexe n° 5	Règlement intérieur de la Commission de conciliation ...	p. 83

Annexe n° 6

### Accords de Branche

	Accord collectif de la branche de l'aide à domicile sur un statut des salariés à temps partiel .....	p. 85
	Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif au travail des dimanches, des jours fériés et aux astreintes .....	p. 91
	Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail .....	p. 93-1
	Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la cotisation formation .....	p.93-16
	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 .....	p.93-17
	Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de conciliation .....	p.93-18
	Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de suivi des accords .	p.93-20
	Commission paritaire de négociation .....	p. 94
	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation .....	p. 95

Annexe n° 7	Avis de la Commission de conciliation.....	p. 99
-------------	--	-------

# PARTIES SIGNATAIRES

La présente convention collective est conclue entre :

FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS D'AIDES FAMILIALES  
POPULAIRES (FNAAFP/CSF)  
53, rue Riquet - 75019 Paris.

FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS D'AIDE A DOMICILE EN  
ACTIVITES REGROUPEES (FNADAR)  
68, rue d'Hauteville - 75010 Paris

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE SOINS ET SERVICES A  
DOMICILE (UNASSAD)  
108/110, rue Saint-Maur - 75011 Paris

FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS POUR L'AIDE AUX  
MERES ET AUX FAMILLES A DOMICILE (FNAAMFD)  
80, rue de la Roquette - 75011 Paris

FEDERATION NATIONALE DES AIDES FAMILIALES A DOMICILE (FNAFAD)  
13, rue des Envierges - 75020 Paris

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS GENERALES POUR L'AIDE  
FAMILIALE (UNAGAF)  
28, place Saint-Georges - 75009 Paris  
*A l'exception du titre XII : régime de prévoyance*

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTE ET  
SERVICES SOCIAUX (CFDT)  
47/49, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS  
DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITES DES SERVICES DE SANTE  
ET DES SERVICES SOCIAUX (CFTC)  
13, rue des Ecluses Saint-Martin - 75010 Paris

FEDERATION CGT DES ORGANISMES SOCIAUX  
263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE CGT  
FORCE OUVRIERE  
8, rue de Hanovre - 75002 Paris





# TITRE I

## **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 DATED'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.

# TITRE II

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

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.

---

(1) Voir avis n° 11/91 du 30/10/91 page 99



# TITRE III

## 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 :*

Autorisation d'absences rémunérées sur présentation, huit jours à l'avance, d'une convocation officielle précisant les lieux et dates. Une demi-journée sera accordée en sus pour la préparation. Les frais de déplacement seront remboursés par les organisations patronales aux organisations de salariés dans la limite de deux représentants par syndicat.

*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

## **04 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL COMITÉ D'ENTREPRISE**

### **04.01 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

#### **04.01.01 ÉLECTION DES DÉLÉGUES 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<sup>(2)</sup>**

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.

#### **04.01.04 RÉUNION MENSUELLE<sup>(3)</sup>**

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.

---

(2) Voir avis n° 03/85 du 7/10/85 page 100

(3) Voir avis n° 10/90 du 5/07/90 page 101

#### **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<sup>(4)</sup>**

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

---

(4) Voir avis n° 1/85 du 11/05/85 page 102

*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.

### **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.

# TITRE V

## 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<sup>(5)</sup>

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,

<sup>(5)</sup> Voir avis n° 3/85 du 7/10/85 page 103

- 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.

#### **05.04 CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL<sup>(6)</sup>**

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.

<sup>(6)</sup> Voir avis n° 3/85 du 7/10/85 page 103

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. 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*

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.

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*

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.

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<sup>(7)</sup>**

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.).

## **05.11 DÉPART EN RETRAITE**

### **05.11.01 INDEMNITÉS DE DÉPART A 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.

<sup>(7)</sup> Voir avis n° 3/85 du 7/10/85 page 104  
Voir avis n° 5/86 du 14/5/86 page 105

### 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<sup>(8)</sup>

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<sup>er</sup> novembre 1982.

---

(8) Voir avis n° 5/86 du 14/5/86 page 106

# TITRE VI

## **06 FORMATION**

### **06.01 FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour obtenir la mise en place d'une formation de base rémunérée des aides ménagères et du personnel d'encadrement. Pour les personnels en place, les parties signataires s'engagent à obtenir la reconnaissance des équivalences et à permettre l'acquisition, le cas échéant, des unités de valeur manquantes pour atteindre le niveau de la formation de base.

Les agents administratifs d'exécution ou d'intervention sans qualification, doivent obligatoirement être intégrés dans une session de formation d'au moins 60 heures, après 6 mois de présence dans l'association et dans un délai maximum de 18 mois.

A l'issue de cette formation, ils sont admis au niveau conventionnel de leur emploi sous réserve de la disponibilité des postes.

### **06.02 FORMATION CONTINUE**

Le développement de la formation continue et le perfectionnement du personnel seront réalisés en conformité avec les dispositions du Code du Travail (art. L. 930-1).

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doivent délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement du personnel ; ils doivent être tenus au courant de la réalisation de ces projets.

A chaque fonction exercée doivent correspondre la formation et la qualification requises.

Il sera développé une politique de formation pour les personnels ne remplissant pas les conditions voulues.

### **06.03 CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS (Avenant n° 5/93 du 2 juin 1993)**

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à 2,10 % (accord de branche du 31/10/97) de la masse salariale brute.

**06.04** L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dispositions des articles 06.03 et 06.04 prennent effet à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1998.

# TITRE VII

## **07 DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (voir accord de branche sur le travail du dimanche et des jours fériés, page 91)**

### **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<sup>(9)</sup>**

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<sup>ème</sup> à la 94<sup>ème</sup> heure pour deux semaines consécutives,
- majoration de 50 % au-delà de la 94<sup>ème</sup> heure pour deux semaines consécutives.

### **07.02 DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL<sup>(10)</sup>**

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<sup>er</sup> juillet 1984.

(9) Voir avis n° 4/86 du 6/2/86 page107

(10) Voir avis n° 2/85 du 27/6/85 page108

Voir avis n° 8/88 du 21/9/88 page109

Voir avis n° 10/90 du 5/7/90 page 110

- 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<sup>er</sup> juillet 1983).
- Le temps passé aux visites médicales du travail.

#### 07.02.01 RÉMUNÉRATION DES TEMPS DE TRAJET

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 quinzaine.

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<sup>(11)</sup>**

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.

### **07.05 FEMMES ENCEINTES<sup>(12)</sup>**

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.

---

(11) Voir avis n° 1/85 du 13/2/85 page 111 et annexe n° 6 Accord sur le travail à temps partiel page 85  
Voir avis n° 4/86 du 6/2/86 page 112 et avis n° 5/86 du 14/5/86 page 113

(12) Voir avis n° 8/88 du 21/9/88 page 114





# TITRE VIII

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Titre modifié par les avenants n° 8/91 du 27 juin 1991  
et n° 3/93 du 19 février 1993)

### 08.01 DÉFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La définition des emplois des agents d'exécution, de maîtrise, cadres et de direction et soignants est désormais la suivante :

#### EXÉCUTION ET INTERVENTION

##### Groupe 1

###### AIDE A DOMICILE

L'aide à domicile a pour mission d'accomplir un travail matériel, moral, social et sanitaire, permettant ainsi de contribuer au maintien à domicile des personnes bénéficiaires et d'assurer leurs relations avec l'extérieur.

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

###### AGENT DE SERVICE

###### Niveau 1

Agent non diplômé exécutant des tâches simples exigeant une qualification professionnelle minimum.

##### Groupe 2

###### AGENT D'ENTRETIEN OU DE SERVICE

###### Niveau 2

Agent titulaire du C.A.P. bio-services.

Exécute, par exemple, les tâches suivantes :

- travaux ménagers, nettoyage et hygiène de locaux administratifs ou d'hébergement,

- liaison, petite manutention (garçon de bureau, coursier),
- nettoyages (vaisselle, épluchage, nettoyage de cuisine),
- service de repas et préparation de table,
- manutention, nettoyage, rangement d'un local administratif (archives), etc....

#### AIDE A DOMICILE TITULAIRE DU C.A.F.A.D.

L'aide à domicile a pour mission d'accomplir un travail matériel, moral, social et sanitaire, permettant ainsi de contribuer au maintien à domicile des personnes bénéficiaires et d'assurer leurs relations avec l'extérieur.

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

#### AGENT DE SERVICE ADMINISTRATIF

##### **Niveau 2**

Agent titulaire d'un C.A.P. (employé de bureau, de sténodactylographe) ou d'un diplôme équivalent, affecté à des tâches de secrétariat, de comptabilité, de dactylographie, à des opérations simples sur terminal, à des tâches de liaison sur standard téléphonique, et de saisie informatique.

#### AIDE-CUISINIER(E)

Agent titulaire du C.A.P. de cuisinier ou disposant d'une expérience professionnelle de 2 ans. Il aide le cuisinier dans toutes ses tâches courantes et le remplace en cas d'absence courte (inférieure à un mois).

#### CHAUFFEUR – PORTEUR DE REPAS

Agent effectuant son travail à l'aide d'un véhicule et responsable du transport des denrées et du matériel transporté.

### **Groupe 3**

#### CHAUFFEUR

Agent possédant les permis nécessaires aux véhicules qu'il conduit. Chargé des opérations simples de nettoyage et d'entretien courant du véhicule et du transport de personnes.

#### SECRÉTAIRE

##### **Niveau 1**

Agent qualifié titulaire du C.A.P. ou du B.E.P. secrétariat, ou d'un diplôme équivalent, exécutant des tâches administratives, capable de prendre des initiatives sous contrôle d'un agent de maîtrise ou de direction.

## AIDE-COMPTABLE

### Niveau 1

Agent qualifié titulaire du C.A.P. de comptabilité ou d'un diplôme équivalent ayant une formation lui permettant d'effectuer des travaux d'élaboration et de vérification de documents comptables de base.

## Groupe 3 bis

### SECRÉTAIRE

#### Niveau 2

Agent qualifié titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme équivalent exécutant des tâches administratives diverses et capable de prendre personnellement des initiatives.

## AIDE-COMPTABLE

### Niveau 2

Agent titulaire du B.E.P. de comptabilité, ou titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ayant une formation lui permettant d'effectuer des travaux d'élaboration et de vérification des documents comptables.

## MAÎTRISE

## Groupe 4

### RESPONSABLE DE SECTEUR

Agent qualifié titulaire soit du baccalauréat, soit d'un diplôme équivalent, ou ayant acquis une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le secteur de l'aide à domicile et titulaire du C.A.F.A.D. De plus cet agent doit bénéficier d'une formation spécifique d'au moins 120 heures.

Placé sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, cet agent assure :

- une fonction sociale : évaluation de la demande et mise en place de l'aide, coordination avec les services de l'association et avec l'environnement, suivi du bénéficiaire, accompagnement de l'intervenant, évaluation des résultats obtenus,
- une fonction administrative : constitution du dossier, suivi du bénéficiaire, gestion du planning, gestion de personnels.

## COMPTABLE

### Niveau 1

Agent qualifié du niveau B.T.S. de comptabilité ou d'un diplôme équivalent ayant une formation lui permettant de tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale, travaille sous la responsabilité d'un comptable niveau 2 ou d'un expert comptable.

## Groupe 4 bis

### SECRÉTAIRE DE DIRECTION

Agent titulaire du B.T.S. de secrétariat de direction ou d'un diplôme équivalent capable de rédiger le courrier sur indications générales et de préparer les dossiers pour la direction.

### ASSISTANT(E) SOCIAL(E)

Agent titulaire du diplôme d'État d'assistant(e) de service social.

### ANIMATEUR(TRICE)

Agent titulaire du D.E.F.A. ou d'un diplôme équivalent possédant une bonne connaissance du milieu des personnes âgées, apte à organiser et réaliser des activités adaptées à ce public.

### MAÎTRE(ESSE) DE MAISON

Agent qualifié apte à organiser, animer et gérer une petite unité de vie. Cet emploi est ouvert avec un complément de formation à l'aide à domicile titulaire du C.A.F.A.D. ayant au moins 5 années d'expérience ou du diplôme de travailleuse familiale.

Il nécessite une bonne connaissance du milieu des personnes âgées.

### CHEF CUISINIER(E)

Agent titulaire du B.E.P. de cuisinier et ayant au moins 5 ans d'expérience professionnelle, ayant la responsabilité totale de la cuisine, y compris en matière d'équilibre nutritionnel.

Il encadre au moins 3 agents.

Il assure l'approvisionnement des denrées alimentaires.

## CADRES ET DIRECTION

### Groupe 5

#### CADRE DE SECTEUR

Agent qualifié titulaire d'un baccalauréat + 2 ou d'un diplôme équivalent, ou ayant acquis une expérience d'au moins 3 ans dans le poste de responsable de secteur et ayant suivi une formation spécifique d'au moins 320 heures.

A partir d'objectifs, d'un programme, d'instructions précises, encadre une équipe de responsables de secteur.

Cet agent assure l'animation et la coordination de l'équipe, l'évaluation des résultats obtenus, est associé au recrutement et à la gestion des intervenants.

Il peut également être chargé d'un secteur géographique.

#### CADRE ADMINISTRATIF

Agent titulaire d'un diplôme de niveau baccalauréat + 2. Il est placé sous les ordres d'une direction.

Assume les tâches qui concourent au fonctionnement d'un service.

#### COMPTABLE

##### Niveau 2

Agent titulaire du B.T.S. de comptabilité, ou d'un diplôme équivalent, expérimenté et assurant la comptabilité générale et analytique ainsi que le suivi de la trésorerie. Il encadre une équipe.

### Groupe 6

#### DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E)

Personnel placé sous la responsabilité d'un directeur, par délégation dirige et coordonne les travaux d'agents placés sous son autorité. Possède une formation technique reconnue par un diplôme de niveau baccalauréat + 2.

Agit dans les domaines administratif, de personnel, de comptabilité, de finance, d'informatique.

#### DIRECTEUR(TRICE)

Agent titulaire du C.A.F.D.E.S. ou d'un diplôme équivalent.

Il assure par délégation d'autorité du conseil d'administration ou d'un directeur général les fonctions suivantes :

Il est :

- chargé de fonctions d'animation, de direction technique et d'administration générale,
- responsable de la mise en oeuvre des actions techniques ou thérapeutiques,
- responsable de la bonne marche du service et de la coordination de l'ensemble de ses activités.

#### DIRECTEUR(TRICE) GÉNÉRAL(E)

Agent titulaire du C.A.F.D.E.S. ou d'un diplôme équivalent.

Assure les responsabilités du fonctionnement de l'association par délégation du conseil d'administration.

Doit être en mesure de proposer et de conduire des projets d'objectifs, d'évaluer les résultats obtenus.

Doit tenir un rôle de représentation de ses services et de son association.

Dirige et coordonne les activités de plusieurs directeurs.

## PERSONNELS SOIGNANTS

### Groupe 7

#### AIDE-SOIGNANT(E)

Agent titulaire du C.A.F.A.S. qui accomplit sous la responsabilité et par délégation de l'infirmière diplômée d'Etat d'infirmier(e), les soins spécifiques à sa fonction.

#### INFIRMIER(E)

Agent titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier(e) qui, dans le cadre du service, effectue sous l'autorité de l'infirmière coordonnatrice, les actes infirmiers spécifiques à sa fonction, et prescrits par le médecin du bénéficiaire.

Il(elle) est amené(e) à encadrer les aides soignant(e)s.

#### INFIRMIER(E) COORDONNATEUR(TRICE)

Agent titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier et de cadre infirmier ou suivant effectivement une préparation à ce diplôme, ayant la responsabilité de l'équipe soignante dans un service de soins infirmiers à domicile.

L'agent en formation recruté dans cette fonction doit obtenir le diplôme de cadre infirmier, dans un délai de trois ans à compter de son entrée en fonction.

A défaut d'obtention dudit diplôme, l'agent retrouve son précédent emploi affecté de la rémunération correspondante.

Son rôle consiste notamment à effectuer l'évaluation de l'intervention, à mettre en place, à mener et gérer l'équipe soignante, à entretenir les relations avec l'entourage du malade, son médecin traitant et le contrôle médical des caisses.

Il assure le suivi administratif.

## **08.02 DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AIDES A DOMICILE (13)**

L'accès automatique à la grille de classification du groupe 2 est limité dans chaque organisme (association ou service) assujetti à la convention collective nationale du 11 mai 1983.

A défaut d'accord d'entreprise, l'effectif d'aides à domicile titulaires du C.A.F.A.D. pouvant accéder à la grille rémunération du groupe 2 est porté à 12 % de l'effectif des aides à domicile à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994.

L'effectif doit être calculé en équivalent temps plein, arrondi à l'unité supérieure.

Les partenaires sociaux se réuniront ensuite chaque année pour fixer conventionnellement le pourcentage de l'effectif qui aura accès à cette grille.

Dans la mesure où, dans les organismes assujettis à la convention collective du 11 mai 1983, le pourcentage des effectifs d'aides à domicile titulaires du C.A.F.A.D. dépasserait ceux qui sont fixés à l'alinéa 2 du présent article pour le reclassement du personnel dans la grille spécifique aux agents titulaires du C.A.F.A.D., ledit reclassement s'opérerait en considérant :

- en priorité l'ancienneté acquise par les personnels dans la profession conformément aux articles 08.04 et 08.05 de la convention collective nationale du 11 mai 1983
- en second lieu l'ancienneté acquise depuis l'obtention du C.A.F.A.D. par les agents considérés.

Les salariées qui n'auront pu bénéficier de ce reclassement seront rémunérées sur la base de la grille de rémunération du groupe 1.

---

(13) Voir avis n° 11/91 du 30/10/91 page 115



## 08.03 RÉMUNÉRATIONS ET COEFFICIENTS

Pour chacune des catégories et chacun des groupes de postes figurant à l'article 08.01 ci-dessus, le coefficient d'embauche et le déroulement de carrière sont fixés de la façon suivante :

### EXÉCUTION ET INTERVENTION

#### AGENT SANS QUALIFICATION

#### Groupe 1

ANNÉE	COEFFICIENT
1	111
2	113
3	113
4	116
5	116
6	119
7	119
8	123
9	123
10	123
11	126
12	126
13	126
14	129
15	129
16	129
17	132
18	132
19	132
20	132
21	135

## EXÉCUTION ET INTERVENTION

### AGENT AVEC QUALIFICATION

#### Groupe 2

ANNÉE	COEFFICIENT
1	113
2	121
3	121
4	123
5	123
6	127
7	127
8	130
9	130
10	130
11	133
12	133
13	133
14	135
15	135
16	135
17	137
18	137
19	137
20	137
21	140

## EXÉCUTION ET INTERVENTION

### AGENT AVEC QUALIFICATION

#### Groupe 3

ANNÉE	COEFFICIENT
1	130
2	138
3	138
4	140
5	140
6	144
7	144
8	147
9	147
10	147
11	150
12	150
13	150
14	152
15	152
16	152
17	154
18	154
19	154
20	154
21	157

## EXÉCUTION ET INTERVENTION

### AGENT AVEC QUALIFICATION

#### Groupe 3 bis

ANNÉE	COEFFICIENT
1	138
2	146
3	146
4	148
5	148
6	152
7	152
8	155
9	155
10	155
11	158
12	158
13	158
14	160
15	160
16	160
17	162
18	162
19	162
20	162
21	165

## MAÎTRISE

### Groupe 4

ANNÉE	COEFFICIENT
1	150
2	155
3	155
4	160
5	160
6	170
7	170
8	175
9	175
10	175
11	180
12	180
13	180
14	184
15	184
16	184
17	187
18	187
19	187
20	187
21	190

## MAÎTRISE

### Groupe 4 bis

ANNÉE	COEFFICIENT
1	160
2	170
3	170
4	175
5	175
6	180
7	180
8	184
9	184
10	184
11	188
12	188
13	188
14	192
15	192
16	192
17	196
18	196
19	196
20	196
21	200

## CADRE

### Groupe 5

ANNÉE	COEFFICIENT
1	175
2	186
3	186
4	193
5	193
6	200
7	200
8	205
9	205
10	205
11	212
12	212
13	212
14	219
15	219
16	219
17	223
18	223
19	223
20	223
21	225

## DIRECTION

### Groupe 6

#### DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	202
2	213
3	213
4	220
5	220
6	227
7	227
8	232
9	232
10	232
11	239
12	239
13	239
14	246
15	246
16	246
17	250
18	250
19	250
20	250
21	252



## DIRECTION

### Groupe 6

DIRECTEUR(TRICE)  
(- 50 salariés équivalent temps plein)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	230
2	241
3	241
4	248
5	248
6	255
7	255
8	260
9	260
10	260
11	267
12	267
13	267
14	274
15	274
16	274
17	278
18	278
19	278
20	278
21	280

## DIRECTION

### Groupe 6

DIRECTEUR(TRICE)  
(de 50 à 249 salariés équivalent temps plein)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	260
2	271
3	271
4	278
5	278
6	285
7	285
8	290
9	290
10	290
11	297
12	297
13	297
14	304
15	304
16	304
17	308
18	308
19	308
20	308
21	310

## DIRECTION

### Groupe 6

DIRECTEUR(TRICE)  
(de 250 à 500 salariés équivalent temps plein)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	290
2	301
3	301
4	308
5	308
6	315
7	315
8	320
9	320
10	320
11	327
12	327
13	327
14	334
15	334
16	334
17	338
18	338
19	338
20	338
21	340

## DIRECTION

### Groupe 6

DIRECTEUR(TRICE)  
(+ 500 salariés équivalent temps plein)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	320
2	331
3	331
4	338
5	338
6	345
7	345
8	350
9	350
10	350
11	357
12	357
13	357
14	364
15	364
16	364
17	368
18	368
19	368
20	368
21	370

## DIRECTION

### Groupe 6

#### DIRECTEUR(TRICE) GENERAL(E)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	384
2	395
3	395
4	402
5	402
6	409
7	409
8	414
9	414
10	414
11	421
12	421
13	421
14	428
15	428
16	428
17	432
18	432
19	432
20	432
21	434

## PERSONNELS SOIGNANTS

### Groupe 7

#### AIDE-SOIGNANT(E)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	154
2	158
3	158
4	161
5	161
6	164
7	164
8	168
9	168
10	168
11	172
12	172
13	172
14	176
15	176
16	176
17	180
18	180
19	180
20	180
21	184

## PERSONNELS SOIGNANTS

### Groupe 7

#### INFIRMIER(ERE)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	172
2	182
3	182
4	197
5	197
6	210
7	210
8	218
9	218
10	218
11	225
12	225
13	225
14	233
15	233
16	233
17	237
18	237
19	237
20	237
21	244

## PERSONNELS SOIGNANTS

### Groupe 7

INFIRMIER(ERE) COORDONNATEUR(TRICE)  
(moins de 50 places)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	203
2	223
3	223
4	233
5	233
6	243
7	243
8	253
9	253
10	263
11	263
12	263
13	274
14	274
15	274
16	279
17	279
18	279
19	279
20	279
21	294



## PERSONNELS SOIGNANTS

### Groupe 7

INFIRMIER(ERE) COORDONNATEUR(TRICE)  
(50 places et plus)

ANNÉE	COEFFICIENT
1	223
2	238
3	238
4	243
5	243
6	253
7	253
8	263
9	263
10	263
11	274
12	274
13	274
14	284
15	284
16	284
17	299
18	299
19	299
20	299
21	314

#### **08.04 RECLASSEMENT**

Le reclassement des agents d'exécution (groupes 1, 2, 3 et 3 bis), et des personnels soignants (groupe 7) cités à l'article précédent s'opérera au même niveau d'ancienneté professionnelle acquise à l'application du présent accord.

Le reclassement des personnels de maîtrise (groupes 4 et 4 bis), et des personnels cadres et de direction (groupes 5 et 6) s'opérera au coefficient égal ou immédiatement supérieur, avec ouverture d'un nouveau déroulement de carrière, étant entendu que le salarié conservera l'ancienneté acquise dans la majoration de points, telle que définie à l'article 08.03.01 de la convention collective de 1983 (ancienne rédaction).

Le reclassement des agents ne pourra en aucun cas être effectué à un coefficient inférieur (ancienneté comprise) à celui qui était le sien à la date d'application du présent accord, ou à celui auquel il aurait pu prétendre ultérieurement au titre de l'article 08. 03. 01 de la convention collective de 1983 (ancienne rédaction).

## 08.05 ANCIENNETÉ <sup>(14)</sup>

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 dans les conditions suivantes :

- 1) Détermination du nombre de points auxquels aurait pu prétendre le salarié dans l'ancienne classification :

Aide ménagère	111
Aide ménagère diplômée CAFAD	113
Agent de bureau	105
Dactylographe	110
Sténo-dactylographe	121
Responsable de secteur adjoint	121
Aide soignante	131
Secrétaire sténo-dactylographe	130
Aide comptable	130
Comptable	147
Responsable de secteur	147
Secrétaire de direction	147
Infirmière	153
Assistante sociale	153
Comptable	169
Cadre infirmier :	
- moins de 75 places	174
- plus de 75 places	195
Sous-directeur	170
Responsable administratif	147
Directeur II	183
Directeur I	202

- 2) Application de la majoration de points, étant entendu que le temps de présence dans l'emploi n'est pris en considération que pour 50 %.
- 3) Reclassement du salarié dans la nouvelle grille conformément à l'article 08.04.

(14) Voir avis n° 4/86 du 6/2/86 page 116  
Voir avis n° 5/86 du 14/5/86 page 117

Ces modalités s'appliquent pendant 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord (1<sup>er</sup> octobre 1992).

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 %.

# TITRE IX

## **09 RÉMUNÉRATION**

### **09.01 PÉRIODICITÉ <sup>(15)</sup>**

Le salaire est payé mensuellement avant le 10 de chaque mois.

### **09.02 SALAIRE DE BASE**

Le salaire de base est calculé en référence à la valeur du point et suivant la grille de classification des emplois.

### **09.03 INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE**

Les aides-soignantes, infirmières et infirmières coordonnatrices ont droit à une prime appelée indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire du bénéficiaire.

### **09.04 DISPOSITION TRANSITOIRE**

La mise en application de l'indemnité de sujétion spéciale se fera progressivement, selon les modalités suivantes :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993, l'indemnité de sujétion spéciale est égale à 2,74 % du salaire des bénéficiaires.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994, l'indemnité de sujétion spéciale est égale à 5,47 % du salaire des bénéficiaires.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1995, l'indemnité de sujétion spéciale est égale à 8,21 % du salaire des bénéficiaires.

---

(15) Voir avis n° 10/90 du 5/7/90, page 118



# TITRE X

## 10 CONGÉS

### 10.01 CONGÉS PAYÉS ANNUELS<sup>(16)</sup>

Les salariés employés depuis un an au moins au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

---

(16) Voir avis n° 2/85 du 27/6/85 page 119  
5/86 du 14/5/86 page 120  
6/86 du 12/11/86 page 121  
7/87 du 25/5/87 pages 122 et 123

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.

#### 10.01.01 PÉRIODES ASSIMILÉES A 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<sup>er</sup> 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<sup>(17)</sup>

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

#### 10.02 CONGÉS DE COURTE DURÉE<sup>(18)</sup>

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..... 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
- 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.

#### 10.03 CONGÉS REMUNÉRÉS POUR ENFANTS MALADES<sup>(19)</sup>

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.

(17) Voir avis n° 3/85 du 7/10/85 page 124  
5/86 du 14/5/86 page 125

(18) Voir avis n° 1/85 du 13/2/85 page 126  
3/85 du 7/10/85 page 127  
4/86 du 6/2/86 page 128  
5/86 du 14/5/86 page 129  
6/86 du 12/11/86 page 130  
8/88 du 21/9/88 page 131

(19) Voir avis n° 2/85 du 27/7/85 page 132

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

#### **10.04 CONGE PARENTAL<sup>(20)</sup>**

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.

#### **10.05 CONGÉ SANS SOLDE<sup>(21)</sup>**

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.

#### **10.06 CONGÉS POUR OBLIGATIONS MILITAIRES<sup>(22)</sup>**

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.

---

(20) Voir avis n° 6/86 du 12/11/86 page 133

(21) Voir avis n° 4/86 du 6/2/86 page 134

(22) Voir avis n° 8/88 du 21/9/88 page 135

# TITRE XI

## **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 INTERIEUR DE LA COMMISSION DE CONCILIATION**

(voir annexe n° 5 page 83)

# TITRE XII (\*)

## 12 RÉGIME DE PRÉVOYANCE

### 12.01 GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE - INCAPACITÉ

**Personnel concerné :** Tout salarié, 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 :**

- Salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté :
  - 3 jours en maladie ou accident de la vie courante.
  - 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle.
- Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté :
  - 30 jours d'arrêt de travail continu.

**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 45 % 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 jusqu'au 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail au plus tard.

---

(\*) L'UNAGAF n'est pas signataire du titre XII  
Mise à jour 1/97

## 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 (restituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), s'élève pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories à 77 % du salaire brut.

En cas d'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5<sup>ème</sup> de celui retenu pour la 2<sup>ème</sup> ou la 3<sup>ème</sup> catégorie, limité à 77 % du salaire brut, y compris le salaire éventuellement perçu au titre de l'activité à temps partiel.

**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.

### *Clause commune*

**Revalorisation des prestations :** Les prestations incapacité et invalidité sont revalorisées chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, en fonction du point UNIRS.

## 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.

**Invalidité permanente et absolue (IPA) :** L'invalidité permanente et absolue IPA (3<sup>ème</sup> catégorie reconnue par la Sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

**Garantie décès accidentel :** La garantie a pour objet le doublement du capital en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA) d'un salarié suite à un accident.

**Age limite au service des prestations :**

- 65 ans pour le décès
- 60 ans pour l'IPA

## **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 d'invalidité permanente et absolue (IPA) 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 annuel brut.

**Durée de la prestation :** La rente est versée à chaque enfant à charge :

- 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.

## **12.07 COTISATION ET RÉPARTITION DES COTISATIONS**

- La cotisation globale pour l'ensemble du régime s'élève à 4,17 % de la masse salariale brute - tranche A et tranche B.

Elle est répartie à raison de 2,95 % à la charge de l'employeur et 1,22 % à la charge du salarié.

La cotisation est garantie pour 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991.

- La cotisation pour les garanties maintien de salaire et décès s'élève à 2,18 % de la masse salariale tranche A et tranche B.

Elle est répartie à raison de 1,76 % à la charge de l'employeur et 0,42 % à la charge du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 1990, elle est totalement prise en charge par l'employeur.

## **12.08 GESTION DU RÉGIME**

Sont désignés pour assurer la gestion de ce régime, les organismes suivants :

- AGRR PREVOYANCE  
37, boulevard Brune - 75014 Paris
  
- LE GROUPEMENT NATIONAL DE PREVOYANCE - INPC  
HERON BUILDING  
66, avenue du Maine - 75014 Paris
  
- LE MUTEX  
255, rue de Vaugirard - 75015 Paris

Toutefois, les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, appliquent au bénéfice de leurs salariés un régime de prévoyance comportant des garanties au moins équivalentes, peuvent maintenir leur adhésion à l'organisme qui assure la gestion de ce régime.

## **12.09 COMITÉ DE GESTION**

La commission paritaire désigne un comité de gestion.

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







## **Annexe n° 1**

### **INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES DES PERSONNELS SOIGNANTS DES SERVICES DE SOINS**

#### **AVENANT N° 5/89 DU 6 JUILLET 1989**

##### **ARTICLE 1**

Il est institué en faveur des personnels aides soignants, des personnels infirmiers et des personnels cadres infirmiers employés par des services de soins infirmiers à domicile, membres d'une organisation signataire de la convention collective du 11 mai 1983, un système d'indemnisation des frais de déplacement qu'ils supportent à l'occasion de l'utilisation de leur véhicule personnel pour l'exercice de leur profession.

##### **ARTICLE 2**

Le barème des indemnités kilométriques applicables à ces trois catégories de personnel est fixé à 1,41 F du kilomètre.

Ce barème sera réexaminé chaque année au mois de septembre.

#### **AVENANT N° 1/96 DU 11 MARS 1996**

##### **ARTICLE 1**

Les indemnités kilométriques applicables aux salariés des services de soins infirmiers à domicile membres d'une organisation signataire de la Convention Collective du 11 mai 1983 sont portées à 1,68 franc du kilomètre.

Cette mesure prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

## Annexe n° 2

### CONVENTION DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE

Entre :

FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS D'AIDES  
FAMILIALES POPULAIRES (FNAAFP/CSF) - 53, rue Riquet - 75019 Paris.

FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS POUR L'AIDE  
AUX MERES ET AUX FAMILLES A DOMICILE (FNAAMF)  
80, rue de la Roquette - 75011 Paris.

FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS D'AIDE A  
DOMICILE EN ACTIVITES REGROUPEES (FNADAR)  
103, boulevard Magenta - 75010 Paris.

FEDERATION NATIONALE DES AIDES FAMILIALES A DOMICILE  
(FNAFAD) - 13, rue des Envierges - 75020 Paris.

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS GENERALES POUR L'AI-  
DE FAMILIALE (UNAGAF) - 28, place Saint-Georges - 75009 Paris.

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE SOINS ET SERVICES  
A DOMICILE (UNASSAD) - 108/110, rue Saint-Maur - 75011 Paris.

Les organisations syndicales de salariés suivantes :

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE  
SANTE ET SERVICES SOCIAUX (CFDT)  
47/49, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris.

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS DES  
PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITES DES SERVICES DE SANTE  
ET DES SERVICES SOCIAUX (CFTC)  
13, rue des Ecluses Saint-Martin - 75010 Paris.

FEDERATION FRANÇAISE DES PROFESSIONS DE SANTE ET DE  
L'ACTION SOCIALE (C.G.C.) - 39, rue Victor Massé - 75009 Paris.

FEDERATION CGT DES ORGANISMES SOCIAUX  
263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex.

FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE CGT FORCE  
OUVRIERE - 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<sup>ème</sup>, 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<sup>ème</sup>, 66, avenue du Maine - Héron Building ;

Le MUTEX dont le siège social est à Paris 15<sup>ème</sup>, 255, rue de Vaugirard ;

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1 : OBJET DE LA 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 à l'avenant n° 2/90 du 19 septembre 1990 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 %
• 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 : ENGAGEMENT 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'AGRR 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'avèreraient 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.

## Annexe n° 3

### MISE EN PLACE ET COMPOSITION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE GESTION ET DE CONTRÔLE

#### AVENANT N° 3/90 DU 12 DECEMBRE 1990

##### 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.

## **Annexe n° 4**

DATE D'APPLICATION DES GARANTIES  
INCAPACITÉ - INVALIDITÉ

### **AVENANT N° 4/90 DU 19 DÉCEMBRE 1990**

#### **ARTICLE 1**

Les garanties incapacité - invalidité et rente éducation sont mises en place à compter du 1<sup>er</sup> 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.

## Annexe n° 5

### 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 émarginé 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.

**ACCORDS DE BRANCHE**

**ACCORD COLLECTIF DE LA BRANCHE AIDE A DOMICILE  
SUR UN STATUT DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL**

**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**

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.

### 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

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.

## **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 ;
- 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 repré-

sentants 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.

Fait à Paris, le 19 avril 1993

**ACCORD COLLECTIF DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE  
DE L'AIDE A DOMICILE RELATIF AU TRAVAIL  
DES DIMANCHES, DES JOURS FÉRIÉS ET AUX ASTREINTES**

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**

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<sup>ème</sup> 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**

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

**ARTICLE 4 : Astreintes**

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. 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.

Fait à Paris, le 8 février 1994

ACCORD COLLECTIF DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE  
DE L'AIDE À DOMICILE RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL  
(agr   par arrêté du 10 mars 1998 au JO du 4 avril 1998)

**PRÉAMBULE**

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 prises en charge.

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

-   la modulation et l'annualisation du temps de travail et au lissage des rémunérations,
- au travail du dimanche et des jours fériés.

L'ensemble des dispositions du présent accord constituera un cadre général dont la mise en œuvre pourra être négociée au niveau de chaque organisme employeur.

# CHAPITRE I

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### **ARTICLE 1 - Champ d'application et date d'application**

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**

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.

**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.

### ARTICLE 6 - Répartition de la durée du travail

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.

- 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**

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**

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.

# CHAPITRE IV

## MODULATION DU TEMPS

### DE TRAVAIL TEMPS PLEIN

#### **ARTICLE 13 - Le principe de la modulation**

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité d'organiser les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps plein au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les principes de la modulation de type II définie par la loi du 19 janvier 1987.

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.

#### **ARTICLE 14 - 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 39 heures par semaine.

#### **ARTICLE 15 - Limitation**

La limite supérieure de la modulation est de 42 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 32 heures par semaine.

#### **ARTICLE 16 - Période de modulation**

La période de modulation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur l'année d'exercice comptable.

Elle pourra être appréciée sur une autre période de douze mois définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

## **ARTICLE 17 - 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 et le coefficient professionnel,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée annuelle de travail,
- 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.

## **ARTICLE 18 - Délai de prévenance**

Les horaires de travail sont précisés aux salariés lors de la notification du planning d'interventions.

Sauf urgence, les salariés sont prévenus des changements d'horaires dans un délai de 4 jours.

Les modalités d'intervention pour les cas d'urgence sont définies après consultation des représentants du personnel.

Le salarié a la possibilité de refuser la modification de ses heures de travail dans la limite de deux fois par an, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

## **ARTICLE 19 - Lissage de la rémunération**

En application du présent accord, l'employeur doit verser une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire effectif mensuel de travail et calculée sur la base de l'horaire prévu au contrat de travail, par période de 12 mois.

En cas de suspension du contrat ouvrant droit à indemnisation en application d'une disposition légale ou conventionnelle, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

## **ARTICLE 20 - Heures supplémentaires**

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 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 1<sup>er</sup> 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 de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles 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.

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec le salaire du mois considéré.

## **ARTICLE 21 - Suivi individualisé des heures effectuées**

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 14 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié concerné par le présent accord.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées et assimilées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées ou assimilées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération,
- l'écart cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

## **ARTICLE 22 - Régularisation**

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.

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 39 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 39 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 outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 24 du présent accord.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de cette modulation est inférieur à l'horaire de base de 39 heures en moyenne par semaine, l'employeur déclenche immédiatement la procédure de chômage partiel.

### **ARTICLE 23 - Rupture du contrat de travail**

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.

Dans tous les autres cas, la rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

### **ARTICLE 24 - 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.

En outre, l'employeur négocie avec les organisations syndicales représentatives, les contreparties à la mise en œuvre de la modulation qui peuvent être les suivantes :

- repos compensateur de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires,
- choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs,
- possibilité de repos rémunérés dans la limite de l'écart positif du compte individuel,
- octroi de crédits d'heures de formation dans le cadre du plan de formation dans la limite de 50 % de l'écart positif du compte annuel,
- mise en place d'un compte épargne temps dont les modalités seront précisées dans un prochain accord.

A défaut d'accord intervenant dans le délai de douze mois suivant l'extension du présent accord, l'employeur déterminera, après consultation des représentants du personnel ou, en leur absence, après examen des vœux émis par le personnel trois mois au moins avant l'arrêt des comptes de compensation, les contreparties qui devront être choisies parmi celles ci-dessus mentionnées. Il en informera le personnel.

### **ARTICLE 25 - Personnel sous contrat à durée déterminée**

Les dispositions du présent accord s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée. Leur contrat de travail doit préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation.

### **ARTICLE 26 - Personnel d'encadrement**

S'il y a lieu, l'employeur négocie avec les organisations syndicales représentatives, les modalités d'application du présent accord au personnel d'encadrement.

### **ARTICLE 27 - Chômage 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 V

## ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL TEMPS PARTIEL

### **ARTICLE 28 - Le principe de l'annualisation**

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité d'organiser 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 n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de la loi n° 95-116 du 4 février 1995.

La mise en place des contrats annualisés sera négociée soit sur la base du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % des heures complémentaires.

### **ARTICLE 29 - Statut du salarié**

Les salariés employés à temps partiel sur une base annuelle 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, notamment annualisé, 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 30 - 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 et le coefficient professionnel,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée annuelle de travail,
- les limites dans lesquelles les heures complémentaires et supplémentaires peuvent être effectuées,
- 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.

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 31 - Délai de prévenance**

Les horaires de travail sont précisés aux salariés lors de la notification du planning d'interventions.

Sauf urgence, les salariés sont prévenus des changements d'horaires dans un délai de 4 jours.

Les modalités d'intervention pour les cas d'urgence sont définies après consultation des représentants du personnel.

Le salarié a la possibilité de refuser une modification de ses horaires de travail dans la limite de deux fois par an sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

## **ARTICLE 32 - Lissage de la rémunération**

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.

L'employeur doit verser une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire effectif mensuel de travail et calculée sur la base de l'horaire prévu au contrat de travail par période de 12 mois.

### **ARTICLE 33 - Heures complémentaires et supplémentaires**

Dans la limite du tiers de la durée annuelle prévue au contrat, le salarié peut être amené à effectuer des heures complémentaires et supplémentaires.

Les heures complémentaires sont payées au taux normal en vigueur.

Les heures supplémentaires 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, et sont payées avec le salaire du mois considéré.

### **ARTICLE 34 - Suivi individualisé des heures effectuées**

Un suivi individualisé des heures est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées et assimilées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées ou assimilées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération,
- l'écart cumulé depuis le début de la période d'annualisation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

### **ARTICLE 35 - Régularisation**

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 d'annualisation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Dans le cas où la situation de ces comptes 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 du salaire en vigueur à la date de la régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle prévue au contrat, l'employeur déclenche immédiatement la procédure de chômage partiel.

### **ARTICLE 36 - Rupture du contrat de travail**

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.

Dans tous les autres cas, la rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

### **ARTICLE 37 - Contreparties**

En contrepartie à l'annualisation du temps de travail, le recours à des salariés en contrat à durée déterminée est limité aux cas d'impossibilité de répartir les heures entre les salariés permanents appartenant à la même catégorie professionnelle.

En outre, l'employeur négocie, avec les organisations syndicales représentatives, les contreparties à la mise en œuvre de l'annualisation qui peuvent être les suivantes :

- mise en place d'un compte épargne temps dont les modalités seront précisées dans un prochain accord,
- possibilité de repos rémunérés dans la limite de l'écart positif du compte individuel,
- octroi de crédits d'heures de formation dans le cadre du plan de formation dans la limite de 50 % de l'écart positif du compte annuel,
- réintégration, dans la durée du travail prévue au contrat, de 10 % des heures complémentaires calculé sur la moyenne des heures complémentaires effectuées au cours des deux dernières années.

A défaut d'accord intervenant dans le délai de douze mois suivant l'extension du présent accord, l'employeur déterminera, après consultation des représentants du personnel ou, en leur absence, après examen des vœux émis par le personnel trois mois au moins avant l'arrêt des comptes de compensation, les contreparties qui devront être choisies parmi celles ci-dessus mentionnées. Il en informera le personnel.

### **ARTICLE 38 - Chômage partiel**

A défaut d'accord local, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dès lors que le compte de compensation présente un écart cumulé sur au moins deux mois, inférieur au 1/10<sup>e</sup> des heures prévues au contrat de travail, et que l'insuffisance d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 31 octobre 1997

ACCORD COLLECTIF DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE  
DE L'AIDE À DOMICILE RELATIF À LA COTISATION FORMATION  
(agr   par arrêté du 10 mars 1998 au *JO* du 4 avril 1998)

**ARTICLE UNIQUE**

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à 2,10 % de la masse salariale brute.  
Les dispositions du présent article prennent effet à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1998.

Toutefois, pour les organismes employeurs de travailleuses familiales, leur participation au financement de la formation professionnelle continue est portée à :

- 1,80 % de la masse salariale brute, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1998,
- 2,10 % de la masse salariale brute, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dispositions du présent article prennent effet après la publication, au *Journal Officiel*, de l'arrêté d'agrément ministériel.

Fait   Paris, le 31 octobre 1997

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  
(agrée par arrêté du 10 mars 1998 au *JO* 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.

Fait à Paris, le 31 octobre 1997

ACCORD COLLECTIF DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE  
DE L' AIDE À DOMICILE RELATIF À LA COMMISSION DE CONCILIATION  
(agr   par arrêté du 10 mars 1998 au *JO* 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**

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**

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  
(agr   par arrêté du 10 mars 1998 au *JO* 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**

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.

**Présidence et secrétariat**

La commission de suivi des accords de la Branche professionnelle de l'Aide à domicile est pr  s  d  e 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 collègue 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

## COMMISSION PARITAIRE DE NÉGOCIATIONS

### 1 - CHAMP D'APPLICATION

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnel d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social non lucratif.

### 2 - OBJET - MISSION

La Commission paritaire nationale de négociations a pour mission de négocier des accords professionnels de branche.

### 3 - 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 employeurs, dans la limite de 5 personnes pour chacune.

### 4 - FONCTIONNEMENT

La Présidence et le Secrétariat sont assurés alternativement à chaque séance par un représentant du collège Employeurs ou un représentant du collège Salariés.

### 5 - PARTICIPATION AUX FRAIS

Dans la limite d'un représentant salarié par organisation syndicale :

- Les heures de participation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.
- Un temps de préparation rémunéré d'une 1/2 journée en plus du temps passé en commission est accordé au salarié délégué par son organisation syndicale pour participer à ces commissions.

Les frais de déplacement sont remboursés sur la base du billet SNCF 2<sup>ème</sup> classe, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 15 fois le Minimum Garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 4 fois le Minimum Garanti par repas, sur justificatif.

### 6 - BILAN D'APPLICATION

Un bilan de l'application de l'accord sera effectué au plus tard au 31.12.94.

### 7 - DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 15.09.93.

# COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

## 1 - PRÉAMBULE

**1.1** - En application de l'accord interprofessionnel de 1969, complété par celui du 3 juillet 1991, la Commission Paritaire Nationale Emploi - CPNE a une attribution générale de promotion de la politique de l'emploi et de formation dans le champ professionnel de compétences.

Le rôle de la CPNE de la branche professionnelle regroupant les fédérations et unions, employeurs de personnels d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social (Code NAF 85-3.J) non lucratif s'étend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, contrats en alternance, formation continue.

**1.2** - Les fédérations d'employeurs et de salariés de la branche telle que définie ci-dessus décident de définir des priorités et orientations en matière de formation professionnelle dans le cadre des travaux de la CPNE.

**1.3** - La CPNE s'assure de la mise en œuvre effective des priorités et orientations qu'elle définit et prend 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).

## 2 - ENJEUX

Les partenaires sociaux ont signé un important accord le 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Le rôle des Branches Professionnelles est renforcé dans le but notamment de permettre l'adaptation des systèmes de formation professionnelle, d'inciter les employeurs d'associations à développer les formations qualifiantes et d'encourager les salariés à s'engager dans une formation.

La contribution formation doit être pour l'entreprise l'occasion de donner un élan à l'investissement formation, de renforcer sa performance, son efficacité économique, sociale.

Elle est l'occasion de consacrer des moyens aux formations des salariés n'ayant pas de qualification, à la mise en place d'itinéraires qualifiants et

promotionnels pour l'ensemble des catégories de personnels. De plus, une attention particulière doit être portée à l'encadrement, au regard des compétences que celui-ci constitue pour l'entreprise. Enfin, les complémentarités de moyens et de démarches pédagogiques entre Formation initiale et Formation Continue doivent être recherchées.

Les priorités d'actions ici définies devront s'accompagner d'initiatives de la Branche pour obtenir des Pouvoirs Publics tous les engagements nécessaires au développement de la formation initiale et continue. D'autres initiatives de la Branche auront pour objet de sensibiliser davantage l'ensemble des acteurs.

### **3 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)**

Dans la branche tel que définie dans le préambule, est constituée une CPNE, qui doit correspondre aux caractéristiques ci-après :

#### **3.1 Composition**

La CPNE est composée paritairement d'un représentant désigné par chaque fédération ou union d'employeurs, et d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales représentatives au plan national.

#### **3.2 Missions**

- Les attributions de la CPNE concernent, d'une part, la gestion prévisionnelle des emplois dans ses aspects aussi bien quantitatifs que qualitatifs, d'autre part, la politique de formation de branche.
- Au titre de la première de ces attributions, elle élabore et propose des orientations générales en matière d'emploi dans la branche. Elle évalue, par ailleurs, les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions sociologiques et démographiques ainsi que la situation économique de la Branche. Elle en étudie les effets sur les classifications et fait toutes propositions nécessaires.
- Au titre de la seconde, elle établit des priorités au regard de l'ensemble des exigences de l'article L. 933-2 du Code du Travail et des dispositions du présent accord qui le complètent.
- Cette commission a notamment pour objet, dans le cadre d'une mission plus générale visant à organiser une gestion prévisionnelle des emplois, d'identifier les besoins en formation et en matière de formation en alternance.
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi établit chaque année un rapport dont la première partie est destinée à faire le bilan des

actions engagées par la Branche dans le cadre de la formation en alternance au cours de l'année écoulée et dont la seconde partie consiste à définir les objectifs pour l'année à venir. Ce rapport est adressé aux organismes mutualisateurs concernés.

### **3.3 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 de la Commission est assuré par alternance.

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 la partie employeur 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.

Les représentants salariés à la CPNE disposent, pour participer aux réunions, du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur. Le Règlement Intérieur de la CPNE détermine les modalités de remboursement des frais de déplacement.

### **3.4 Relations avec les Fonds d'assurance Formation (FAF)**

Dans les secteurs ayant conclu un accord sur la formation obligeant au versement d'une partie de la contribution aux FAF, les priorités de formation établies par la CPNE sont adressées aux Conseils de Gestion des FAF en vue de promouvoir l'intérêt général de l'ensemble des professions, en tenant compte pour l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation engagées par les employeurs.

La CPNE est informée de la politique menée par les FAF et réciproquement.

## **4 - BILAN PERIODIQUE**

### **4.1 Un bilan de la CPNE sera remis tous les cinq ans**

Le présent accord est conclu le 19 avril 1993 à Paris.



AVIS DE LA COMMISSION DE CONCILIATION

AVIS N° 11/91 DU 30 OCTOBRE 1991

**Article 02.02.01**

*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.

## AVIS N° 3/85 DU 7 OCTOBRE 1985

### Article 04.01.03

#### *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.



## AVIS N° 10/90 DU 5 JUILLET 1990

### Article 04.01.04

#### *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.

## AVIS N° 1/85 DU 11 MAI 1985

### Article 04.02.02

*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.

## AVIS N° 3/85 DU 7 OCTOBRE 1985

### Articles 05.03 et 05.04

#### *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.

## AVIS N° 3/85 DU 7 OCTOBRE 1985

### Article 05.10

#### *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 N° 5/86 DU 14 MAI 1986

### Article 05.10

#### *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. »

**AVIS N° 5/86 DU 14 MAI 1986**

**Article 05.11.03**

*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.

## AVIS N° 4/86 DU 6 FÉVRIER 1986

### Article 07.01.01

#### 1 - 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<sup>ème</sup> 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.

#### 2 - 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.

## AVIS 2/85 DU 27 JUIN 1985

### Article 07.02

#### *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 N° 8/88 DU 21 SEPTEMBRE 1988

### Article 07.02

#### *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 N° 10/90 DU 5 JUILLET 1990

### Article 07.02

*Question :*

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

*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

## AVIS N° 1/85 DU 13 FÉVRIER 1986

### Article 07.04

*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 N° 4/86 DU 6 FÉVRIER 1986

### Article 07.04

#### *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 N° 5/86 DU 14 MAI 1986

### Article 07.04

#### *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.

## AVIS N° 8/88 DU 21 SEPTEMBRE 1988

### Article 07.05

#### *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.

## AVIS N° 11/91 DU 30 OCTOBRE 1991

### Article 08.02

*Question :*

Pour fixer la date d'intégration dans la grille CAFAD, l'employeur doit prendre en compte la date d'obtention du certificat : est-ce la date de convocation à l'examen, la date de réception de l'attestation ?

*Réponse :*

A l'unanimité, la commission estime que la date des épreuves est clairement indiquée sur le diplôme. C'est donc la date de fin d'examen qui est à retenir, pour intégrer dans la grille le titulaire du CAFAD.

## AVIS N° 4/86 DU 6 FÉVRIER 1986

### Article 08.05

*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 N° 5/86 DU 14 MAI 1986**

**Article 08.05**

*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.

## AVIS N° 10/90 DU 5 JUILLET 1990

### Article 09.01

#### *Question :*

Une association utilisant une disquette contenant les virements aux comptes des salariés demande si la date du 10 est :

- la sortie de la disquette ?
- le traitement par les banques ?
- la date de valeur au compte du salarié ?

#### *Réponse :*

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

Les virements par disquette doivent être assurés pour que la date de valeur au compte du salarié soit le 10 du mois au plus tard.

## AVIS 2/85 DU 27 JUIN 1985

### Article 10.01

*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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> et le 24<sup>ème</sup> 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 N° 5/86 DU 14 MAI 1986

### Article 10.01

#### *Question :*

Une aide ménagère était en congé de maternité du 1<sup>er</sup> juillet 1985 au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 N° 6/86 DU 12 NOVEMBRE 1986

### Article 10.01

#### *Question :*

L'article 10.01 prévoit que la période des congés annuels est fixée du 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> semaine ?

#### *Réponse :*

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

Le 6<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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 N° 7/87 DU 25 MAI 1987

### Article 10.01

#### *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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juin de l'année N - 1 au 31 mai de l'année N.

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

1<sup>er</sup> 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 N° 7/87 DU 25 MAI 1987

### Article 10.01

#### *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<sup>er</sup> 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.

## AVIS N° 3/85 DU 7 OCTOBRE 1985

### Article 10.01.02

#### *Question :*

Un salarié qui quitte son entreprise après juste 10 ans d'ancienneté bénéficie-t-il pour la période de référence ouverte au 1<sup>er</sup> 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 N° 5/86 DU 14 MAI 1986

### Article 10.01.02

#### *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<sup>er</sup> 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.

## AVIS N° 1/85 DU 13 FÉVRIER 1985

### Article 10.02

*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-grand-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 N° 3/85 DU 7 OCTOBRE 1985

### Article 10.02

#### *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 N° 4/86 DU 6 FÉVRIER 1986**

**Article 10.02**

*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 N° 5/86 DU 14 MAI 1986

### Article 10.02

*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 N° 6/86 DU 12 NOVEMBRE 1986

### Article 10.02

#### *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 N° 8/88 DU 21 SEPTEMBRE 1988

### Article 10.02

#### *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 évènement prévisible, la quinzaine se décompte autour de l'évènement alors que pour un évènement 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.

## AVIS N° 2/85 DU 27 JUIN 1985

### Article 10.03

*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.



**AVIS N° 6/86 DU 12 NOVEMBRE 1986**

**Article 10.04**

*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.

## AVIS N° 4/86 DU 6 FÉVRIER 1986

### Article 10.05

#### *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 N° 8/88 DU 21 SEPTEMBRE 1988

### Article 10.05

#### *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.