

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 41-2019 du 3 septembre 2019
relatif à la mise à jour des dispositions du titre II de la convention

NOR : ASET2151203M

IDCC : 2941

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les dispositions du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile à l'exception des articles réservés qui ne sont pas modifiés et qui feront l'objet de négociations ultérieures.

Les partenaires sociaux de la branche partagent la volonté de renforcer la qualité du dialogue social au niveau national comme au niveau des structures de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les priorités de la branche en matière de formation professionnelle les salariés ayant exercé les fonctions de représentants du personnel titulaires.

Les structures ayant procédé à la mise en place du CSE avant la promulgation de cet avenant sont tenues de le mettre en application et en particulier pour la mise en place des commissions.

Les parties signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

« Titre II Les relations collectives de travail

Chapitre 1^{er} Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1^{er} | *Fonds d'aide au paritarisme*

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer :

- les remboursements des frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions :
 - de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
 - de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance ;
 - de la commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé ;
 - des commissions paritaires nationales de suivi ;
 - de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
 - des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelles (CPREFP),
- et
- des journées ou demi-journées de préparations des commissions, telles que prévues dans la présente convention collective ;
- les temps de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux ;
- la prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux ;
- la réalisation d'études décidées paritairement ;
- l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux tel que prévu à l'article II.18 ;
- l'exercice du dialogue social local tel que prévu à l'article II.25 ;
- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 2 | *Financement du fonds d'aide au paritarisme*

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est notamment assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute de l'entreprise.

Article 3 | *Montant de la cotisation*

La cotisation est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le premier euro.

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du code du travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02 % assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du code du travail et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un recouvrement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale.

Si cette contribution est inférieure à 0,02 %, le reliquat sera affecté au fonds d'aide au paritarisme prévu au présent chapitre.

Article 4 | *Collecte de la cotisation (réservé)*

Article 5 | *Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme*

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme de la branche de l'aide à domicile créée par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et les fédérations ou unions d'employeurs a pour mission d'assurer la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article II.1 de la présente convention.

Article 6 | *Modalités de suivi et d'affectation des fonds (réservé)*

Article 7 | *Date d'effet*

La période de référence de recouvrement commence sur l'année civile qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément de la présente convention collective.

Article 8 | *Les organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile*

Les organisations représentatives au niveau de la branche sont celles remplissant les conditions légales et réglementaires.

Chapitre 2 Relations collectives au niveau de la branche

A. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission a deux types de missions principales, la première relative à la négociation (art. II.9) et la seconde relative à l'interprétation (art. II.10).

Article 9 | *Négociation*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission notamment de négocier les avenants à la présente convention collective de branche. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Par décision unanime, la CPPNI peut mandater un binôme paritaire afin de la représenter.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent périodiquement pour négocier sur les thèmes devant obligatoirement être abordés dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les accords signés en CPPNI ne peuvent pas être remis en cause dans un sens moins favorable par des accords d'entreprises sauf dispositions légales et réglementaires.

Article 9.1 | *Représentation aux réunions*

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens de l'article II.8 et des fédérations et unions d'employeurs, dans la limite de 5 représentants pour chacune.

Article 9.2 | *Participation aux frais*

Pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

■ Personnes prises en charge

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche,
- et
- d'un nombre équivalent de représentants employeurs issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

■ Rémunérations

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires nationales visées à l'article 11.9 est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure employeur fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
- pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, viaMichelin...).

■ Frais de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2^e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 fois le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 30 fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

Article 10 | *Interprétation*

La commission est saisie par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle est composée paritairement en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentant de fédération ou unions d'employeurs représentatifs dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Article 11 | *Fonctionnement de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque la CPPNI est mixte, la présidence est assurée par le représentant du ministère du travail.

En dehors de ce cas la présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collègue employeur et un représentant du collègue salarié.

Article 12 | *Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les structures de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) leurs conventions et accords d'entreprise, comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps.

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords d'entreprise à la CPPNI. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission.

Ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI branche de l'aide à domicile c/o AGFAP, 184 A, rue du Faubourg Saint-Denis, 75484 Paris Cedex 10.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

B. Commission paritaire nationale de suivi

Article 13 | *Attribution et objet*

Une commission paritaire nationale de suivi est chargée d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels.

Article 14 | *Composition et fonctionnement*

a) *Composition*

La commission est composée paritairement en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la branche représentative dans la branche.

b) Saisine

La commission est saisie par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

c) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard lors de la commission paritaire suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire nationale de suivi ainsi qu'aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La commission est présidée alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Le président est désigné alternativement par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

e) Dossier à constituer

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou de plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

C. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 15 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C PNEFP)

Article 15.1 | Composition

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 15.2 | Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications ;
- élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions socio-

- logiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les classifications et faire toute proposition nécessaire ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
 - rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
 - proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences légales et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent ;
 - s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
 - suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CPNEFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

Article 15.3 | *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 est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

À l'occasion de l'une de ces réunions, la CPNEFP prend connaissance du rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPNEFP établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

Article 15.4 | *Relations avec l'OPCA*

La CPNEFP transmet chaque année à l'OPCA de la branche les priorités en matière de publics et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités triennales définies par les partenaires sociaux.

La CPNEFP est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCA.

Article 16 | Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 16.1 | Définition

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale pour l'emploi qui est la représentante régionale de la CPNEFP. À ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités annuelles établies par la CPNEFP.

Article 16.2 | Composition

La CPREFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires ou de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Article 16.3 | Missions

La CPREFP assure les missions suivantes :

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP ;
- informer la CPNEFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNEFP ;
- rendre compte régulièrement à la CPNEFP des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNEFP ;
- se réunir une fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPREFP examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPREFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPREFP en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNEFP.

Article 16.4 | Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPREFP se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

La CPREFP applique le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

Article 16.5 | Relations avec l'OPCA

La CPREFP assure la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP.

Article 17 | Participation aux frais

Pour les commissions paritaires autres que les commissions paritaires nationales de négociation et commissions paritaires nationales mixtes de négociation, les frais sont pris en charge par le fonds de gestion d'aide au paritarisme dans les conditions définies aux articles suivants.

Article 17.1 | Personnes prises en charge

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 17.2 | Rémunérations

a) CPNEFP

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPNEFP (1/2 journée ou une journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
- pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, viaMichelin...).

b) CPREFP

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (1/2 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
- pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, viaMichelin...).

Article 17.3 | Frais de transport et d'hébergement

a) CPNEFP

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2^e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 5 fois le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 25 fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

b) CPREFF

Le règlement des frais de transport et d'hébergement se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux

Article 18 | Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité :

■ 50 % de cette enveloppe est réparti selon les modalités suivantes : 75 % réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;

■ 50 % de cette enveloppe est versé aux organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives dans la branche.

Chapitre 3 Relations collectives au niveau de l'entreprise

Article 19 | Droit d'expression

Dans toutes les entreprises, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective.

Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service auquel ils appartiennent et dans la structure.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

Un crédit de 6 heures, par an et par salarié, est mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies :

- en présence d'au moins un délégué syndical dans la structure, dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- en l'absence de délégué syndical dans la structure ou à défaut d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique.

Le personnel d'encadrement bénéficie du droit d'expression dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les autres modalités sont définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'accès de chacun au droit d'expression collectif peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans la structure.

Article 20 | *Droit syndical*

Article 20.1 | *Exercice du droit syndical*

Article 20.1.1 | *Liberté syndicale*

L'exercice du droit syndical est reconnu et garanti dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que celle pour les salariés d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'exercer leur action conformément à la loi.

Ils s'engagent à la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales et de leurs représentants, et respectent cet engagement pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement et de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'employeur ou ses représentants s'interdisent également d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Chaque année, l'employeur informe les salariés par tout moyen de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Ces adresses sont notamment consultables sur le site internet de la branche : www.aideadomicile-labranche.fr.

Article 20.1.2 | *Protection et valorisation du parcours du titulaire d'un mandat syndical*

Les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité social et économique, les représentants de la section syndicale, les salariés mandatés pour négocier un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales et régionales de la branche bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

Le titulaire d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien en début et en fin de mandat dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20.1.3 | *Affichage et diffusion des communications syndicales. Collecte des cotisations syndicales*

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de la structure dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 20.1.4 | *Local syndical*

L'employeur met à disposition des sections syndicales un local convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

Article 20.1.5 | *Réunions syndicales*

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants sauf dispositions plus favorable d'un accord d'entreprise et à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 20.1.6 | *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Ce congé est attribué conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 21 | *Section syndicale*

La section syndicale a pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'objet des syndicats, tel qu'il est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, un syndicat peut y constituer une section syndicale dès lors :

– qu'il y est représentatif ;

ou

– qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel ;

ou

– qu'il satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans et a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée.

Article 22 | *Représentant de la section syndicale (RSS)*

Article 22.1 | *Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus*

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut désigner, si le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il est désigné dans l'attente des prochaines élections professionnelles.

Le mandat de ce représentant prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu

représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd son mandat de représentant syndical ne peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Le représentant de la section syndicale dispose de quatre heures de délégation par mois conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Article 22.2 | Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés ETP, les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme représentant de la section syndicale.

Celui-ci ne dispose d'aucun crédit d'heures supplémentaire à celui accordé à son mandat de représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 23 | Les délégués syndicaux

Article 23.1 | Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et plus

a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi des anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique lorsque :

- aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions précisées au premier alinéa ;
- ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions ;
- ou si l'ensemble des élus qui les remplissent renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégués syndical.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés ETP : 1 délégué ;

- de 1 000 à 1 999 salariés ETP : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés ETP : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés ETP : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés ETP : 5 délégués.

b) Moyens d'actions

1. Crédit d'heures

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Chaque délégué syndical dispose pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel rémunéré comme du temps de travail au moins égal à :

- 12 heures pour les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ETP ;
- 18 heures pour les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures pour les entreprises ou établissements de 500 salariés ETP et plus.

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

2. Absences pour raisons syndicales

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

- représentation dans les commissions mixtes ou paritaires nationales et pour les commissions paritaires régionales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPREFP) :

Ces autorisations d'absences sont accordées sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation officielle précisant le lieu et la date de la réunion, et sont rémunérées.

Les temps de préparation et les frais de déplacement sont accordés conformément aux dispositions du titre II de la présente convention ;

- participation aux congrès et aux assemblées statutaires nationales :

Ces autorisations d'absences sont accordées à concurrence de 12 jours par an, sur demande écrite nominative présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées ;

- exercice d'un mandat syndical électif :

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces autorisations d'absences sont accordées, sur demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

Elles concernent uniquement 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.

- exercice d'un mandat syndical extérieur :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence exerce un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficie :

- à l'issue de l'exercice de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi assorti d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus

vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et correspondant à sa classification ;

- de l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction est pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

Article 23.2 | *Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP*

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de 50 salariés ETP, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre droit à aucun crédit d'heures.

Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 24 | *La reconnaissance d'un dialogue social local*

Article 24.1 | *L'exercice du dialogue social local*

Les partenaires sociaux reconnaissent l'existence du droit syndical local. Les dispositions suivantes ont pour objet d'organiser son exercice au sein de la branche ainsi que de participer à son financement.

Article 24.2 | *Le crédit temps*

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6 du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces 0,010 % sont répartis de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article II.8. du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. Ces crédits temps sont accordés dans la limite de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6 du présent texte ;
- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salarié représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

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

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

écrit (convocation, mail...) sans précision de motif, mais avec l'en tête du syndicat et indiquant la demi-journée d'absence.

Le salarié s'engage à remettre le chèque après la réunion au plus tard le mois suivant. L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail conformément aux dispositions légales.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié à temps partiel au-delà du tiers de sa durée de travail contractuel, et en tout état de cause pas à la hauteur de la durée légale de travail.

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

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

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

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

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme avant la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 24.3 | Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale

a) Création

Dans chaque département, peut être créée une commission de concertation regroupant :

- des employeurs représentant des structures remplissant les conditions suivantes :
 - être dans un même département ;
 - être adhérentes d'une même fédération ou union d'employeurs signataire ;
 - avoir moins de 50 salariés ETP ;
 - être dépourvues de délégués syndicaux ;
- des représentants conventionnels syndicaux désignés selon le cas :
 - soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;
 - soit par les organisations syndicales du territoire du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

Le salarié désigné doit être employé par une des structures représentées dans la commission de concertation départementale.

Cette désignation est distincte de celle du délégué syndical telle que prévue par le code du travail. Ces représentants conventionnels syndicaux utilisent les crédits temps définis à l'article II.25.2 pour exercer leur mandat notamment les temps de réunion de la commission de concertation départementale.

La création de cette commission départementale est facultative et est subordonnée à la conclusion d'un accord entre toutes les structures et les représentants conventionnels syndicaux visés dans le premier alinéa du présent article.

b) Composition

Cette commission de concertation départementale est composée de chaque représentant conventionnel syndical désigné et à parité du même nombre d'employeurs représentant les structures visées au a) du présent article.

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au maximum une fois par trimestre.

L'ordre du jour est fixé paritairement et arrêté au plus tard 1 mois avant la date de la réunion.

L'envoi de la convocation est à la charge du collège employeur ; elle doit être adressée aux participants au plus tard un mois avant la commission.

Le représentant conventionnel syndical doit préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et lui remettre un justificatif Cette absence rémunérée de plein droit est payée au salarié à l'échéance normale.

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans les conditions de l'article V.14.3 de la présente convention collective.

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

- constitue un lieu d'échange d'expériences ;
- facilite l'application et le suivi de la présente convention collective ;
- met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles auprès des employeurs et des salariés ;
- contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.

En lien avec la politique de la branche et des outils de la CPNEFP et de la CPREFP :

- développe des initiatives et participe aux actions permettant la promotion des métiers et la qualification des emplois ;
- examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;
- étudie des outils pour anticiper la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;
- examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 25 | *Instances représentatives du personnel*

Article 25.1 | *Comité social et économique*

Article 25.1.1 | *Mise en place*

Le comité social et économique est obligatoirement mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés ETP lorsque cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

En outre, dans les structures occupant entre 7 salariés équivalent temps plein et le seuil légal, après demande écrite d'au moins 2 salariés personnes physiques, la mise en place du CSE est organisée par l'employeur dans le mois qui suit cette demande.

Article 25.1.2 | *Composition, durée des mandats et fonctionnement*

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peuvent se faire assister par un ou plusieurs collaborateurs dans les limites fixées par la loi.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus, déterminé par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ces membres sont élus pour une durée de 4 ans et peuvent bénéficier d'un congé de formation d'une durée maximale de 5 jours conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les membres titulaires peuvent se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Selon l'effectif de l'entreprise, le délégué syndical est de droit ou peut être désigné par chaque syndicat représentatif, représentant syndical au comité social et économique.

Le comité est réuni conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À la demande de la majorité des membres du CSE se met en place au moins une réunion extraordinaire du CSE par an.

Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Toutefois les suppléants sont destinataires de l'ordre du jour et des documents afférents à chaque réunion.

Article 25.1.3 | *Attributions*

a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, la délégation du personnel au comité social et économique a notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer les droits d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en matière d'hygiène et de sécurité ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plainte et observation relative à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, le comité social et économique exerce en plus des attributions précitées, à la fois des attributions économiques et des attributions en matière sociale et culturelle.

Au titre de ses attributions économiques, le comité social et économique doit notamment être consulté de manière récurrente et ponctuelle sur un certain nombre de thèmes conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d’emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l’introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l’aménagement des postes de travail.

Dans les entreprises d’au moins 300 salariés ETP, le CSE est composé :

- d’une commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l’entreprise qui fait l’objet de l’article 25.1.4 ;
- d’une commission de la formation chargée d’étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- d’une commission d’information et d’aide au logement chargée de faciliter l’accès du salarié à la propriété et à la location d’un logement ;
- d’une commission de l’égalité professionnelle chargée d’étudier la politique sociale de l’entreprise.

Article 25.1.4 | *Commission santé, sécurité et conditions de travail*

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique, en particulier :

- dans les entreprises et établissements distincts d’au moins 300 salariés ETP conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- dans les entreprises dont l’effectif est compris entre 50 et 300 salariés ETP. Dans ce cas cette commission devra se réunir au moins une fois par an ;
- dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés ETP, si l’inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l’agencement ou de l’équipement des locaux ;

Enfin, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif pour la prévention des risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés ETP n’ayant pas mis en place cette commission, devront inscrire à l’ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lorsque cette commission est mise en place, et afin de permettre les échanges sur ce sujet, les partenaires sociaux préconisent l’octroi d’un crédit d’heures dédié ainsi qu’un minimum de 3 réunions par an.

Cette commission est présidée par l’employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un cadre.

Elle exerce, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l’exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Les partenaires sociaux rappellent les conditions particulières d’exercice du mandat des représentants du personnel au sein de cette commission.

En effet, le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des bénéficiaires de l’établissement ou du service dans lequel les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail n’ont pas de droit d’entrée.

Le fait que les lieux de travail habituels de la majorité des salariés soient des domiciles privés est de nature à rendre impossible l'exercice d'une partie des missions de ce comité, qu'il s'agisse des inspections régulières, de la visite des lieux de travail, ou de l'intervention de l'expert.

L'employeur n'a pas le pouvoir de prendre des mesures de prévention dans ces domiciles, ces mesures ne pouvant être prises que par le propriétaire du domicile ou par son occupant de sa propre initiative. Ce fait constitue donc un obstacle juridique et pratique qui conduit à appliquer les dispositions légales et réglementaires de façon restrictive. Pour autant les partenaires sociaux entendent garantir aux salariés le bénéfice de dispositions en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

L'exercice des missions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ne peut faire obstacle aux droits et libertés individuels des personnes bénéficiaires des services d'aide et de soin à domicile.

En aucun cas l'usager ne peut être sollicité directement et indirectement par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre de ses missions.

Article 25.1.5 | *Commission de l'égalité professionnelle*

La commission de l'égalité professionnelle est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP. Elle se charge de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif.

Les entreprises de 50 salariés à 300 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, devront inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à l'égalité professionnelle.

Article 25.2 | *Comité social et économique central*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, il y a lieu de constituer des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Article 26 | *Négociation collective au niveau de l'entreprise*

Préambule. Sécurisation juridique

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conformément à l'article L. 2253-1, la branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionné aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes."

Article 26.1 | *Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise*

Article 26.1.1 | *Modalités de la négociation*

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à la négociation comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dans les conditions légales en vigueur.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme du temps de travail à échéance normale.

Avant toute négociation, il est recommandé de conclure un accord de méthode au niveau de l'entreprise, précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales (BDES), définissant les principales étapes du déroulement des négociations et prévoyant des moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.

En cas de négociation d'un accord de méthode, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions ci-dessous :

- le calendrier de négociation prévoyant la date d'ouverture de la négociation et la date théorique de fin de la négociation ;
- les dates de réunion avec l'ordre du jour prévu pour chaque réunion de négociation ;
- un relevé de décisions est validé à la fin de chaque réunion de négociation.

Article 26.1.2 | Conditions de validité de l'accord collectif d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des dispositions légales et réglementaires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article 26.2 | Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il sera possible de conclure des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

E. La négociation avec un représentant de la section syndicale (RSS)

Article 27 | Principe

La négociation collective dans l'entreprise avec le représentant de la section syndicale se déroule dans les cas prévus et selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires selon l'article L. 2232-14 : "En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit."

Article 28 | Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

Article 28.1 | Attribution et objet

L'observatoire paritaire de la négociation collective est :

- destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale qui ne l'aurait pas été dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ;
- chargé du suivi des accords conclus avec les membres de la délégation au comité social et économique dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Article 28.2 | Composition

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 28.3 | Saisine

L'observatoire paritaire de la négociation collective est saisi par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Article 28.4 | Avis

Les avis de l'observatoire paritaire de la négociation collective sont pris à la majorité absolue des membres.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de l'observatoire et transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 28.5 | Présidence et secrétariat

L'observatoire paritaire de la négociation collective est présidé alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs signataires du présent texte ou par un représentant d'une fédération syndicale de salariés représentative de la branche signataire du présent texte.

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur. Agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 | Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Cet avenant contient des dispositions spécifiques pour les structures employant moins de 50 salariés ETP.

À défaut de précision, les dispositions s'appliquent à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 3 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)