

**AVENANT N° 67/2024 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE
LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES
SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Préambule

Le fonctionnement des services d'aide et de soin à domicile impose la transmission individuelle de leurs plannings prévisionnels de travail, notamment aux salariés d'intervention, dans les conditions prévues par l'article 37 du Titre V de la Convention Collective.

Les fréquentes modifications de planning, inhérentes à l'activité même des services, étant susceptibles d'impacter la durée de travail des salariés, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de la Branche de rappeler les obligations légales en vigueur concernant le décompte du temps de travail réellement accompli et de permettre aux salariés de disposer, s'ils le souhaitent, de leur planning définitif de travail tel que pris en compte par leur employeur.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi décidé des dispositions suivantes :

Article 1 - Modifications apportées au Chapitre 1 du Titre V de la Convention Collective

Au Chapitre 1 du Titre V de la Convention Collective :

- L'article 19 relatif au travail du dimanche et des jours fériés, et intitulé « **Conditions d'intervention** » nouveau est rédigé comme suit :

« Article 19. Conditions d'intervention

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

- *font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limitrophe,*
 - *font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié,*
 - *établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37 de la présente convention collective. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif. »*
- L'article 22 relatif aux astreintes et intitulé « **Principes généraux** » nouveau est rédigé comme suit :

« Article 22. Principes généraux

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des astreintes à leur domicile ou à proximité, y compris les dimanches et jours fériés.

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant ses jours ou périodes d'astreinte. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

CS JC XI HV
CS

Les modifications concernant ce planning ne peuvent être réalisées dans un délai inférieur à un mois, sauf cas de remplacement d'un collègue en absence non prévue auquel cas le salarié peut être prévenu dans un délai inférieur à trois jours.

L'employeur met en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte. Il est rappelé que les intervenants positionnés en degré 1 - échelon 1 ne sont pas habilités à assurer les actes essentiels de la vie quotidienne, y compris lorsqu'ils sont d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de trajet aller-retour.

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte. »

Article 2 - Modifications apportées au Chapitre 3 du Titre V de la Convention Collective

Au Chapitre 3 du Titre V de la Convention Collective :

- L'article 36 « **Préambule** » nouveau est rédigé comme suit :

« Il existe différents modes d'aménagement du temps de travail. La durée du travail peut être répartie sur des périodes différentes définies dans les textes conventionnels de la Branche, ou par accord d'entreprise.

L'application d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité social et économique s'il existe, et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

- L'article 37 « **Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance** » est rédigé comme suit :

« L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par tout moyen (ex : remise en main propre au salarié, envoi postal, mail, courrier, accès dématérialisé, ...). Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par

l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- *remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,*
- *besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,*
- *retour d'hospitalisation non prévu,*
- *aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.*

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- *En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.*
- *Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés peuvent refuser 4 fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.*

Tout salarié refusant une modification d'horaires doit le confirmer par écrit à l'employeur. »

- L'article 38 nouveau intitulé « **Planning effectivement accompli** » est rédigé comme suit :

« Lorsque le salarié s'est vu remettre un planning prévisionnel d'intervention, conformément aux alinéas 2 et 3 de l'article 37 ci-dessus, le planning des interventions effectivement réalisées sur le mois écoulé lui est transmis sur simple demande de sa part, dans un délai raisonnable eu égard aux contraintes de gestion de la paie et par tout moyen (ex : remis en main propre, envoi postal, mail, accès dématérialisé).

Sauf précisions contraires à ce sujet, la demande du salarié est formulée pour une durée indéterminée. S'il souhaite mettre fin à cette remise mensuelle, il en informe son employeur selon les mêmes modalités.»

Article 3 - Autres dispositions

Les autres articles de la convention collective demeurent inchangés.

Article 4 – Durée et date d'effet

Article 4.1 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2 – Agrément

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 4.3 – Extension

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la Branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 2261-15 du Code du Travail.

Article 4.4 - Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra son agrément.

Pour les autres employeurs de la Branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 28 novembre 2024

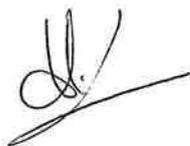
CS JC XI HV CPG

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

USB-Domicile :

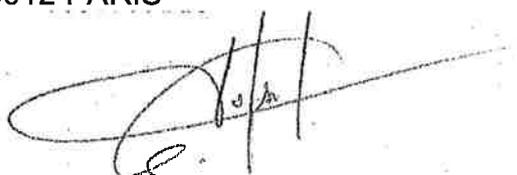
UNADMR

Madame Jeanne UBERSFELD
Union Nationale des Associations ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS



UNA

Monsieur Jean-Marc DE JESUS
Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
7 rue Biscornet
75012 PARIS



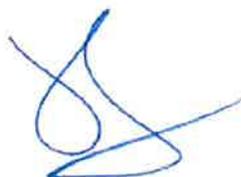
ADEDOM

Fédération Nationale
Monsieur Hugues VIDOR
40 rue Gabriel Crié
92240 MALAKOFF



FNAAFP/CSF

Madame Carole KUPISZ
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet
75019 PARIS



ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFDT

Monsieur Stephan GARREC

Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



CGT

Madame Estelle PIN

Fédération Nationale des Organismes Sociaux

263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

CGT-FO

Madame Isabelle ROUDIL

Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière

7, passage Tenaille – 75014 PARIS

