

AVENANT N°78/2026
À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE
DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS
ET DES SERVICES A DOMICILE (BAD)

Préambule

La loi du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et du dialogue social, publiée au JO du 25 octobre, remplace l'entretien professionnel, en vigueur depuis 2014 par l'*entretien de parcours professionnel*.

La périodicité et le contenu de l'entretien sont modifiés. Par ailleurs, des entretiens renforcés doivent être organisés à mi-carrière et en fin de carrière du salarié.

L'entretien professionnel au sens de la loi du 5 mars 2014 avait été introduit dans la convention collective de Branche par l'avenant 34/2017 conformément aux dispositions légales alors applicables, afin que ces entretiens soient connus par les salariés et employeurs de la Branche, et favoriser ainsi leur réalisation.

L'article L. 6315-1 du Code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 24 octobre 2025, s'appliquera à compter du 1^{er} octobre 2026 aux accords collectifs d'entreprise ou de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens professionnels, sauf nouvelles dispositions conventionnelles conclues entre-temps.

Au terme des échanges paritaires intervenus pour intégrer les nouvelles dispositions légales dans le texte conventionnel, les dispositions ci-après ont été convenues :

Article 1 – Modalités de réalisation de l'entretien de parcours professionnel

Au Titre VI – Formation professionnelle tout au long de la vie et Parcours professionnels de la convention collective, les dispositions de l'article 7 – Entretien professionnel sont modifiées comme suit :

« Article 7 Entretiens de parcours professionnel

a) L'entretien périodique

Chaque salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur ou son représentant au cours de la 1^{ère} année suivant son embauche, puis tous les 4 ans.

S'il le souhaite et sans préjudice des circonstances particulières prévues au b) ci-après, le salarié bénéficie, sur simple demande, d'un entretien anticipé dès 2 ans après la date de son dernier entretien. Un nouveau cycle de 4 ans commence à courir à compter de sa date de réalisation.

Il est informé de ces dispositions dès son embauche.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 11 b) du Titre III.

L'entretien de parcours professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les éléments suivants :

- les compétences et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel et sur leur évolution possible compte tenu des transformations de l'entreprise ;*
- la situation et le parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;*

LP

- les besoins de formation pouvant concerner l'activité professionnelle actuelle, l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou un projet personnel ;
- les souhaits d'évolution professionnelle : reconversion interne ou externe, projet de transition professionnelle, bilan de compétences ou validation des acquis de l'expérience ;
- l'activation du compte personnel de formation, les versements réalisés sur ce compte par l'employeur et le conseil en évolution professionnelle.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait également un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux suivant l'embauche, celui-ci peut être réalisé sept ans après le premier entretien de parcours professionnel.

Cet état des lieux permet de vérifier, en plus des éléments ci-dessus :

- que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus légalement,
- et d'apprécier s'il a :
 - o Suivi au moins une action de formation non obligatoire.
 - o Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience;
 - o Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de la période de huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dite non obligatoire (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

b) L'entretien à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail

Sauf si le salarié en a bénéficié dans les 12 mois précédant sa reprise et conformément au Code du travail, l'entretien de parcours professionnel doit également être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé supplémentaire de naissance,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption,
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions l'article L.324-1 du Code de la sécurité sociale,
- d'un mandat syndical ayant entraîné une suspension de l'activité professionnelle du salarié.

A l'initiative du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la reprise du poste.

c) L'entretien de mi-carrière et l'entretien de fin de parcours professionnel

- De façon spécifique, un entretien de parcours professionnel doit être organisé dans les deux mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière prévue dans l'année des 45 ans du salarié. Il convient d'évoquer alors, en plus des sujets évoqués lors de l'entretien périodique, les adaptations de poste recommandées par le médecin et les mesures de prévention de l'usure professionnelle et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié,
- Par ailleurs, et lors de chaque entretien de parcours professionnel intervenant à partir du 58^{ème} anniversaire du salarié, sont abordés en plus des sujets évoqués lors de l'entretien périodique, des points spécifiques d'aménagements de fin de carrière sont abordés, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive, ainsi que les conditions de maintien dans l'emploi.

d) Modalités de réalisation des entretiens

Les structures veillent tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens de parcours professionnel visés aux points a), b) et c) ci-dessus.

Pour s'y préparer, le salarié doit être informé de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant sa tenue.

Le temps consacré à cet entretien est comptabilisé dans le temps de travail. Le temps passé à sa préparation est pour sa part comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont planifiés et considérés comme du temps de travail effectif.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ETP), le salarié peut, pour la préparation de l'entretien de parcours professionnel périodique ou de retour de suspension du contrat de travail, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle au sens du Code du Travail. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO dont il relève.

Chaque entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co-signé par les deux parties dans un délai maximal de 2 mois suivant la date de l'entretien, et dont une copie est remise au salarié. Un encart est réservé aux commentaires des deux parties.

Si l'une et/ou l'autre des deux parties estime que le document de synthèse ne reflète pas la teneur de l'entretien, elle est en droit de formuler des réserves, sa signature du document ne valant pas acceptation des éléments ou appréciations de l'autre partie.

Enfin, Les partenaires sociaux incitent les structures à réaliser un bilan qualitatif et prospectif (GEPP et développement des compétences) des entretiens de parcours professionnels tous les quatre ans qui sera transmis aux IRP. »

Article 2 – Ajustement terminologique

Au Titre VIII Egalité professionnelle entre les femmes et les Hommes, au point « Engagement », les termes « entretien professionnel » sont remplacés par « entretien de parcours professionnel » à l'article 3-3 – L'accès à la formation, comme suit :

« Article 3.3 L'accès à la formation

(...)

Engagement :

Les structures de la Branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités. Conformément aux dispositions légales et conventionnelles (titre VI), un entretien de parcours professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- *un congé maternité,*
- *un congé supplémentaire de naissance*
- *un congé parental d'éducation,*
- *un congé d'adoption,*
- *un congé de proche aidant,*
- *une période de mobilité volontaire sécurisée,*
- *une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,*
- *un congé sabbatique,*
- *un arrêt maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions l'article L.324-1 du Code de la sécurité sociale,*
- *un mandat syndical ayant entraîné une suspension de l'activité professionnelle du salarié.*

(...)»

Article 3 – Précisions opérationnelles liées au changement de périodicité des entretiens

Compte tenu des évolutions introduites par la loi du 24 octobre 2025 et par les dispositions du présent avenant, la réalisation des entretiens de parcours professionnels des salariés de la Branche devra, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, respecter les dispositions suivantes :

- un premier entretien de parcours professionnel doit être organisé pour tout salarié au cours de la 1^{ère} année suivant son embauche. Les entretiens de parcours professionnels suivants sont organisés tous les 4 ans,
- un premier entretien de parcours professionnel doit également être organisé au cours de la première année d'application du présent avenant, pour tout salarié n'ayant jamais bénéficié précédemment d'un entretien professionnel. Les entretiens de parcours professionnels suivants sont organisés tous les 4 ans,
- pour les autres salariés, la date de leur prochain entretien est recalculée compte tenu de la nouvelle périodicité de réalisation prévue au présent avenant (soit tous les 4 ans, à partir de la date de leur dernier entretien professionnel).

Article 4 – Actualisation des outils de branche

Un modèle de support d'entretien et un guide de réalisation élaborés paritairement et tenus à jour seront accessibles sur le portail de la Branche.

Par ailleurs, la notice d'utilisation des grilles conventionnelles d'évaluation fera l'objet d'une révision paritaire pour mettre à jour la partie de son contenu visant à bien distinguer l'entretien conventionnel d'évaluation et l'entretien professionnel devenu entretien de parcours professionnel.

Article 5 – Durée et date d'effet

Article 5.1 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 – 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 5.3 – 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 5-4 - 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 lendemain de son agrément.

Pour les autres employeurs de la Branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris le 12 mai 2026

ORGANISATION EMPLOYEUR

USB-DOMICILE

Monsieur Pascal LISSY, Président
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS

LISSY PASCAL

Sont membres de l'USB Domicile les fédérations ou unions nationales suivantes :

UNADMR

*Union Nationale des Associations ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS*

UNA

*Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
7 rue Biscornet
75012 PARIS*

ADEDOM

*Fédération Nationale
40 rue Gabriel Crié
92240 MALAKOFF*

FNAAFP/CSF

*Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
72 rue Louis Blanc
75010 PARIS*

LP

SG

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

CFDT

Monsieur Stéphane GARREC

Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

Stephan GARREC

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