

AVENANT N°49/2021
A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE
L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES
SERVICES A DOMICILE (BAD)

Préambule

L'avenant 43/2020 remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif à la classification des emplois et au système de rémunération.

Il convient de mettre à jour certains articles de la convention collective qui font référence à la classification selon les catégories A, B, C, D..., lesquelles ont été remplacées par les degrés 1 et 2 et les catégories employés, techniciens-agents de maîtrise et cadres.

Par ailleurs les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, prévues à l'article 26.1 du titre IV, sont mises en conformité avec les dispositions du décret 2017-1398 du 25 septembre 2017.

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

Article 1 :

Les articles 16.1, 26.1 et 27 du titre IV, 26 et 47 du titre V de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont remplacés par :

[titre IV] « Article 16.1 - Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est établie en fonction de la catégorie du salarié, quelle que soit sa filière.

- *Catégorie Employé : 1 mois renouvelable une fois*
- *Catégorie Technicien-agent de maîtrise : 2 mois renouvelable une fois*
- *Catégorie Cadre : 3 mois renouvelable une fois*

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat sans indemnité.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à:

- *vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;*
- *quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;*
- *deux semaines après un mois de présence ;*
- *un mois après trois mois de présence.*

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. »

HU 711 CP
LIN
-176 RE

[Titre IV] « Article 26.1 - Contrat à durée indéterminée

a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde, le préavis est de :

Catégorie Employé :

- une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- un mois de date à date entre six mois et deux ans,
- deux mois de date à date au-delà de deux ans.

Catégorie Technicien-agent de maîtrise :

- un mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- deux mois de date à date au-delà de deux ans.

Catégorie Cadre :

- deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- quatre mois de date à date au-delà de deux ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie pour la recherche d'un emploi de deux heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

- en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois,
- prorata temporis lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel; c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de trois mois qui précède la notification du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle encourt d'être condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas contraires prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

b) Indemnité de licenciement

Le salarié licencié perçoit, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

CP
HU JY RI
LLN

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.

c) Solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

[Titre IV] « Article 27 - Démission

En cas de démission d'un salarié, la durée du préavis est de :

Catégorie Employé :

- *une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise,*
- *un mois de date à date entre six mois et deux ans,*
- *deux mois de date à date au-delà de deux ans.*

Catégorie Technicien – agent de maîtrise :

- *un mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,*
- *deux mois de date à date au-delà de deux ans.*

Catégorie Cadre :

- *deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,*
- *quatre mois de date à date au-delà de deux ans.*

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié 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 est accordé de la façon suivante :

- *en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois,*
- *prorata temporis lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.*

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de trois mois qui précède la notification de la démission.

Les heures ainsi accordées ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle encourt d'être condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas contraires prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties. »

[Titre V] « Article 26 - Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit et se voit donc appliquer les dispositions relatives au travailleur de nuit définies dans le présent chapitre :

- *tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période de nuit définie à l'article V.25 ;*
- *tout salarié qui vient à accomplir un nombre minimal de 78 heures de travail de nuit par mois en moyenne sur 6 mois.*

Les salariés dont l'emploi contribue à veiller au bien être physique et moral, à la santé, à l'hygiène des personnes aidées à leur domicile peuvent être affectés à un poste de travail de nuit.

Les travailleurs de nuit sont des salariés dont l'emploi relève a minima de l'échelon 2 de la catégorie Employé degré 1 des emplois définis dans le Titre III. »

[Titre V] « Article 47 - Salariés concernés

Les dispositions du présent accord ne peuvent concerner que les salariés exerçant principalement les activités suivantes :

- Garde d'enfants à domicile
- Accueil Périscolaire
- Centre de loisirs sans hébergement
- Petit jardinage & petit bricolage

En effet, les emplois relatifs à ce type d'activités sont susceptibles de comporter des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Ainsi, sont susceptibles de conclure des CDII les salariés des catégories Employé et Techniciens-agent de maîtrise, telles que définies au titre III du présent texte et exerçant notamment les fonctions suivantes :

- Agent à domicile / Employé à domicile / Auxiliaire de vie
- Agent polyvalent ;
- Auxiliaire de puériculture
- Educateur de jeunes enfants »

Article 2 - Annexe de la convention collective

L'annexe intitulée « Règles de reclassement de l'accord du 29 mars 2002 » est retirée de la convention collective.

Article 3. Autres dispositions de la convention collective

Les autres dispositions non visées aux articles précédents restent inchangées.

Article 4. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

CP
HU JN 76
RI
LLN

Article 5. Date d'entrée en vigueur - agrément

L'avenant prendra effet au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'avenant 43, et sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6. Extension :

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.
Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la Branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

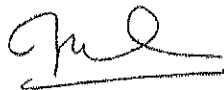
Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021

HU
791
CLN
R
CP

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

USB-Domicile :

UNADMR
Monsieur Michel GASTON
Union Nationale des Associations ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS



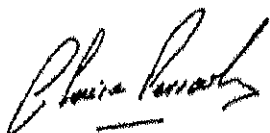
UNA
Monsieur Julien MAYET
Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
14, rue de la Tombe Issoire
75014 PARIS



ADEDOM
Monsieur Hugues VIDOR
40 rue Gabriel Crié
92240 MALAKOFF



FNAAFP/CSF
Madame Claire PERRAULT
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet
75019 PARIS



ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFDT

Monsieur Loïc LE NOC
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS



CGT

Madame Maryline CAVAILLE
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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'IR', is written below the text for CGT-FO.