



**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION
DE LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET
DES SERVICES A DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°47/2021 du 1er juillet 2021

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Avis concernant : les contreparties aux interruptions (article V-13 de la convention collective)

Appuyé par le syndicat de salariés : CFDT Fédération santé sociaux

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Article 13 du titre V de la convention collective :

*« Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 3.
La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.
De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant cinq jours sur deux semaines.*

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une contrepartie parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,*
- le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,*
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif. »*

La dernière contrepartie a-t-elle remise en cause par l'avenant 36 du 25 octobre 2017 relatif à la prise en charge des temps et frais de déplacement ?

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

L'avenant 36 qualifie les temps de déplacements nécessaires entre chaque lieu d'intervention en temps de travail effectif.

En conséquence un employeur qui en matière d'interruptions de la journée de travail déroge au code du travail doit respecter une des deux contreparties suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,
- le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,

L'une de ces contreparties doit être appliquée à chaque salarié dès le premier jour de mise en place de la dérogation et ce jusqu'à la fin du contrat de travail.

REPONSE DE LA COMMISSION

L'article V.14.2 de la convention collective, issu de l'avenant 36, ne concerne que les déplacements dans une même demi-journée.

Cela signifie qu'il n'y a pas de prise en charge prévue par la convention collective, des frais et temps de déplacement sur la pause méridienne.

La contrepartie qui assimile les déplacements à du temps de travail **effectif est toujours réelle dès lors qu'elle vise l'ensemble des déplacements effectués sur la journée, y compris sur la pause méridienne.**

En conséquence un employeur qui en matière d'interruptions de la journée de travail déroge au code du travail doit respecter une des trois contreparties suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,
- le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.

Pour le collège employeurs
USB-Domicile



Pour le collège salarié
CGT

