

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 24-2016 DU 27 JANVIER 2016
RELATIF À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650740M
IDCC : 2941

Entre
FNAAFP-CSF
ADESSA
UNADMR
UNA

D'une part, et

FSS CFDT
FNAS CGT-FO
FFSMAS CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

Durée et organisation de certains temps de travail effectif

L'organisation du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du travail joue un rôle essentiel dans la qualité de vie et la santé au travail. Pour permettre des retours sur les situations rencontrées au domicile, l'employeur doit organiser des temps d'échanges d'une durée minimale de 8 heures par an pour les salariés de la filière intervention et pour les salariés en charge de la planification. Ces temps d'échange peuvent être :

- des temps de soutien (soutien psychologique, analyse de la pratique) dans la limite de 11 heures par an et par salarié ;

- des temps d'organisation et de répartition du travail dans la limite de 11 heures par an et par salarié.

A son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de prises en charges complexes, de compléter les temps d'organisation et de répartition du travail visés ci-dessus, par des temps de concertation ou de coordination interne dans la limite de 40 heures par an et par salarié.

L'employeur organise ces différents temps de manière collective ou individuelle.

Concernant les temps d'organisation et de répartition du travail, l'employeur organise ces temps prioritairement de manière collective.

Ces temps sont planifiés au moins mensuellement afin de favoriser la participation du plus grand nombre. »

Article 2

Les dispositions de l'article 12.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 12.2

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos par semaine.

Quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés bénéficient de 4 jours de repos par période de 2 semaines comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont 1 dimanche.

Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours consécutifs.

Article 3

L'article 24.1 du titre IV relatif aux congés payés est complété par les dispositions suivantes :

« Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congés payés. Pour rappel, le salarié bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés par an conformément à l'article IV.24.1.b. »

Article 4

Les dispositions de l'article 42 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 42

Répartition du temps de travail sur une période de 2 semaines

Ce mode d'aménagement du temps de travail est ouvert à tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie.

Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de 2 semaines civiles (soit une période débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de 2 semaines civiles.

Les salariés intervenant dans ce cadre ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de 4 jours de repos par période de 2 semaines comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont un dimanche.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Pour les salariés employés à temps plein, les heures effectuées au-delà de 70 heures sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle déterminée sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures complémentaires rémunérées le mois concerné selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.

e) Limite pour les salariés à temps partiel

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié à temps partiel ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire. »

Article 5

Les dispositions de l'article 43.2 du titre V de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 43.2

Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec octroi de jours de repos

Cet aménagement du travail s'applique uniquement aux salariés à temps plein et consiste en l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines civiles.

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur.

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de 4 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail. »

Article 6

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.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Article 7

Extension

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

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)