

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 49-2021 du 1^{er} juillet 2021
relatif au CDI, à la démission et au travail de nuit

NOR : ASET2150971M

IDCC : 2941

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

USB ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 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 article 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 n° 2017-1398 du 25 septembre 2017.

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

Article 1^{er}

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 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 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 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 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. »

« 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 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;
 - deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
- catégorie technicien - agent de maîtrise :
 - un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;

- catégorie cadre :
 - deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
 - quatre mois de date à date au-delà de 2 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 2 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 ;
- *pro rata 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 8 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 10 ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d’ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est le 12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, le tiers des 3 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 *pro rata 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 6 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 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise ;

- un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;
- deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
- catégorie technicien-agent de maîtrise :
 - un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
 - deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
- catégorie cadre :
 - deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
 - quatre mois de date à date au-delà de 2 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 2 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 ;
- *pro rata 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 1 heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s’effectue sur la période de 3 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 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 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 et 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 CDI 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 ;
- éducateur 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.

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 n° 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.

(Suivent les signatures.)