

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

## Avenant n° 62/2023 du 8 décembre 2023

relatif aux congés

NOR : ASET2450364M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**FNOS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant est une mise à jour des dispositions de la CCN en regard des dispositions du droit du travail et des évolutions de la société.

### Article 1<sup>er</sup>

Les articles 24.5, 24.6 et 24.7 du titre IV de la CCN sont modifiés comme suit :

#### « Article 24.5 | *Congés de courte durée*

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant (autres cas) : 12 jours ouvrés ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 7 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès des grands-parents ou arrière-grands-parents : 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

- médaille du travail : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

c) Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

- congé pour déménagement : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif.

## **Article 24.6 | Congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale**

a) Congés liés à la maternité et la paternité. Congé de deuil

Le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité, le congé parental d'éducation et le congé de deuil faisant suite au décès d'un enfant sont accordés conformément aux dispositions légales.

b) Congés pour enfant malade

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 15 ans (ou 18 ans pour un enfant déclaré handicapé) sur justification médicale dans les conditions suivantes :

- si le salarié a un ou deux enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a trois enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a un ou plusieurs enfants en situation de handicap, ce droit annuel est majoré de deux jours ouvrés.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

c) Autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale

Les autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale, à savoir :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;

- congé de présence parental ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé de soutien familial ;
- congé de solidarité familiale,

sont accordés conformément aux dispositions légales.

Sauf avis contraire du salarié, expressément formulé par tout moyen (courrier remis en main propre, mail...), l'employeur peut, durant ces congés, maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines.

### **Article 24.7 | Autres congés**

#### **a) Congé pour convenances personnelles**

Un congé sans solde peut être accordé au salarié pour convenances personnelles, dans la mesure où les nécessités du service le permettront.

Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.

Si sa demande est acceptée, le congé ne sera pas rémunéré, sauf utilisation du compte épargne-temps (CET).

Le congé n'est pas considéré comme du travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

#### **b) Congé sabbatique**

Un congé sabbatique peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

## **Article 2 | Don de jours de repos**

Au titre IV de la CCN est créé un nouvel article 24.8 « Don de jours de repos » rédigé comme suit :

### **« Article 24.8 | Don de jour de repos**

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- qui doit faire face au décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ; cette possibilité est également ouverte en cas de décès de toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- qui accompagne l'un de ses proches, personne âgée en perte d'autonomie ou personne (adulte ou enfant) en situation de handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 %.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours de congés payés correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine, acquis et non consommés ;

- des jours de congés d’ancienneté acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient ;
  - des jours de RTT acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient.
- Les jours de repos hebdomadaires et les jours de repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l’objet de don.
- Les autres modalités de mise en œuvre de ce don de jours de repos sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur. »

### **Article 3 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 | 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. Les dispositions conventionnelles prévues par le présent avenant et améliorant les dispositions légales seront applicables aux nouveaux événements intervenant à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra son agrément.

### **Article 5 | Extension et date d’effet**

Les partenaires sociaux demandent l’extension du présent texte, qui entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension.

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 8 décembre 2023.*

(Suivent les signatures.)