

Convention collective

AIDE OU MAINTIEN A DOMICILE (Organismes d')



N° de brochure : 3217

N° IDCC : (NA)

Date de dernière mise à jour : 2016-03-23

Sommaire

| | |
|--|----|
| Accord collectif portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi de la branche aide à domicile. Etendu par arrêté du 20 mai 1994 JORF 3 juin 1994. | 1 |
| I. Préambule | 1 |
| II. Enjeux | 1 |
| III. Commission nationale paritaire de l'emploi (C.P.N.E.) | 1 |
| IV. Bilan périodique | 1 |
| Textes Attachés | 2 |
| Accord du 15 septembre 1993 relatif aux réunions de la commission paritaire nationale de négociations dans la branche de l'aide à domicile | 2 |
| Accord collectif du 8 février 1994 relatif au travail des dimanches, des jours fériés et aux astreintes. Agréé par arrêté du 2 août 1994 JORF 17 août 1994. | 2 |
| Préambule | 2 |
| Champ d'application et date d'application | 2 |
| Astreintes | 3 |
| Durée. - Dénonciation. - Révision | 3 |
| Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la cotisation formation. Agréé par arrêté du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998. | 3 |
| Article unique | 3 |
| RAPPORT EXPLICATIF | 3 |
| Accord du 31 octobre 1997 relatif à la reconnaissance du BEP sanitaire et social avec mention complémentaire aide à domicile. Agréé par arrêté du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998. | 3 |
| Article unique | 3 |
| RAPPORT EXPLICATIF | 4 |
| Accord du 29 novembre 2005 relatif au montant des indemnités kilométriques | 4 |
| Champ d'application | 4 |
| Montant des indemnités kilométriques | 4 |
| Modification des articles des conventions collectives | 5 |
| Engagements des partenaires sociaux | 5 |
| Date d'effet | 5 |
| Durée de l'accord | 5 |
| Dénonciation de l'accord | 5 |
| Extension | 5 |
| Sécurisation juridique | 5 |
| Textes Attachés | 6 |
| Avenant n° 1 du 27 février 2008 à l'accord du 29 novembre 2005 relatif aux indemnités kilométriques | 6 |
| Avenant n° 2 du 24 avril 2008 à l'accord de branche du 29 novembre 2005 relatif à l'assurance trajet et aux déplacements professionnels | 6 |
| Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels | 6 |
| Sécurisation juridique | 7 |
| Décomposition de l'indemnité kilométrique | 7 |
| Date d'effet | 7 |
| Extension | 7 |
| Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile | 7 |
| Préambule | 7 |
| Champ d'application | 7 |
| Chapitre Ier : Dispositions communes au temps plein et au temps partiel | 8 |
| Salariés concernés par la modulation | 8 |
| Lissage de la rémunération | 8 |
| Absences | 8 |
| Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance | 8 |
| Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence | 9 |
| Chapitre II : Temps plein modulé | 9 |
| Principe du temps plein modulé | 9 |
| Horaire hebdomadaire moyen | 9 |
| Limitation | 9 |
| Période de modulation | 9 |
| Contrat de travail | 9 |
| Heures supplémentaires | 9 |
| Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié | 10 |
| Régularisation | 10 |
| Contreparties | 10 |
| Personnel d'encadrement | 10 |
| Chômage partiel | 10 |
| Chapitre III : Temps partiel modulé | 10 |
| Le principe du temps partiel modulé | 10 |
| Statut du salarié | 10 |
| Durée du travail | 10 |
| Contrat de travail | 11 |
| Heures de dépassement annuel | 11 |
| Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié | 11 |
| Interruption quotidienne d'activité | 11 |
| Régularisation | 12 |
| Contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé | 12 |
| Chômage partiel | 12 |
| Chapitre IV : Dispositions générales | 12 |
| Date d'effet de l'accord | 12 |
| Durée de l'accord | 12 |
| Révision de l'accord | 12 |
| Dénonciation de l'accord | 12 |
| Sécurisation juridique | 12 |
| Mise en oeuvre de l'accord | 12 |
| Remplacement | 12 |

| | |
|---------------------------|---------|
| Liste des sigles | SIG-1 |
| Liste thématique | THEM-1 |
| Liste chronologique | CHRO-1 |
| Index alphabétique | ALPHA-1 |

Accord collectif portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi de la branche aide à domicile. Etendu par arrêté du 20 mai 1994 JORF 3 juin 1994.

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire (FNAAFP-CSF) ; Fédération nationale des associations pour l'aide aux mères et aux familles à domicile (FNAAMF) ; Fédération nationale des aides à domicile en activités regroupées (FNADAR) ; Fédération nationale de l'aide familiale à domicile (FNAFAD) ; UNAADMR ; Union nationale des associations générales pour l'aide familiale (UNAGAF) ; Union nationale des associations de soins et services à domicile (personnes âgées) (UNASSAD). |
| Organisations de salariés | Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT) ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux (CFTC) ; Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO. |
| Organisations adhérentes | Fédération des personnels des organismes sociaux C.G.T. (par lettre du 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-49). |

I. Préambule

En vigueur étendu

1. En application de l'accord interprofessionnel de 1969, complété par celui du 3 juillet 1991, la commission paritaire nationale Emploi C.P.N.E. a une attribution générale de promotion de la politique de l'emploi et de formation dans le champ professionnel de compétences.

Le rôle de la C.P.N.E. de la branche professionnelle regroupant les fédérations et unions, employeurs de personnels d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social (code NAF 85-3 J) non lucratif s'étend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, contrats en alternance, formation continue.

2. Les fédérations d'employeurs et de salariés de la branche telle que définie ci-dessus décident de définir des priorités et orientations en matière de formation professionnelle dans le cadre des travaux de la C.P.N.E..

La C.P.N.E. s'assure de la mise en oeuvre effective des priorités et orientations qu'elle définit et prend les dispositions en conséquences. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filières, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres).

II. Enjeux

En vigueur étendu

1. Les partenaires sociaux ont signé un important accord le 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Le rôle des branches professionnelles est renforcé dans le but, notamment, de permettre l'adaptation des systèmes de formation professionnelle, d'inciter les employeurs d'associations à développer les formations qualifiantes et d'encourager les salariés à s'engager dans une formation.

La contribution formation doit être pour l'entreprise l'occasion de donner un élan à l'investissement formation, de renforcer sa performance, son efficacité économique, sociale.

Elle est l'occasion de consacrer des moyens aux formations des salariés n'ayant pas de qualification, à la mise en place d'itinéraires qualifiants et promotionnels pour l'ensemble des catégories de personnels. De plus, une attention particulière doit être portée à l'encadrement, au regard des compétences que celui-ci constitue pour l'entreprise. Enfin, les complémentarités de moyens et de démarches pédagogiques entre formation initiale et formation continue doivent être recherchées.

Les priorités d'actions ici définies devront s'accompagner d'initiatives de la branche afin d'obtenir des pouvoirs publics, tous les engagements nécessaires au développement de la formation initiale et continue. D'autres initiatives de la branche auront pour objet de sensibiliser davantage l'ensemble des acteurs.

III. Commission nationale paritaire de l'emploi (C.P.N.E.).

En vigueur étendu

Dans la branche telle que définie dans le préambule, est constituée une C.P.N.E., qui doit correspondre aux caractéristiques ci-après :

3.1 Composition.

La C.P.N.E. est composée paritairément d'un représentant désigné par chaque fédération ou union d'employeurs, et d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales représentatives au plan national.

3.2 Missions.

Les attributions de la C.P.N.E. concerne, d'une part, la "gestion prévisionnelle des emplois" dans ses aspects aussi bien quantitatifs que qualitatifs, d'autre part, la politique de formation de la branche.

Au titre de la première de ces attributions, elle élabore et propose des orientations générales en matière d'emploi dans la branche. Elle évalue par ailleurs, les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions sociologiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche. Elle en étudie les effets sur les classifications et fait toutes propositions nécessaires. Au titre de la seconde, elle établit des priorités au regard de l'ensemble des exigences de l'article L. 933-2 du code du travail et des dispositions du présent accord qui le complètent.

Cette commission a notamment pour objet, dans le cadre d'une commission plus générale visant à organiser une gestion prévisionnelle des emplois, d'identifier les besoins en formation en alternance.

La commission paritaire nationale pour l'emploi établit chaque année un rapport, dont la première partie est destinée à faire le bilan des actions engagées par la branche dans le cadre de la formation en alternance au cours de l'année écoulée, et dont la seconde partie consiste à définir les objectifs pour l'année à venir. Ce rapport est adressé aux organismes mutualisateurs concernés.

3.3 Fonctionnement.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat de la commission est assuré par alternance.

La C.P.N.E. se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

A l'occasion de l'une de ces réunions, elle prend connaissance du rapport de la partie employeur sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

A l'occasion de la seconde, elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

Les représentants salariés à la C.P.N.E. disposent, pour participer aux réunions, du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération étant maintenue par leur employeur. Le règlement intérieur de la C.P.N.E. détermine les modalités de remboursement des frais de déplacement.

3.4 Relations avec le fonds d'assurance formation (F.A.F.).

Dans les secteurs ayant conclu un accord sur la formation obligeant au versement d'une partie de la contribution aux F.A.F. les priorités de formation établies par la C.P.N.E. sont adressées aux conseils de gestion des F.A.F. en vue de promouvoir l'intérêt général de l'ensemble des professions, en tenant compte pour l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation engagées par les employeurs.

La C.P.N.E. est informée de la politique menée par les F.A.F. et réciproquement.

IV. Bilan périodique

En vigueur étendu

4.1 Un bilan de la C.P.N.E. sera remis tous les cinq ans.

Le présent accord est conclu le 19 avril 1993 à Paris.

Accord du 15 septembre 1993 relatif aux réunions de la commission paritaire nationale de négociations dans la branche de l'aide à domicile

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire (FNAAFP-CSF) ; Fédération nationale des associations pour l'aide aux mères et aux familles à domicile (FNAAMF) ; Fédération nationale des aides à domicile en activités regroupées (FNADAR) ; Fédération nationale de l'aide familiale à domicile (FNADAD) ; Union nationale des associations générales pour l'aide familiale UNAGAF ; Union nationale des associations de soins et services à domicile (personnes âgées). |
| Organisations de salariés | Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT) ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux (CFTC) ; Fédération nationale des personnels et organismes sociaux CGT ; Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO. |

En vigueur étendu

1. Champ d'application

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnel d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social non lucratif.

2. Objet - Mission

La commission paritaire nationale de négociations a pour mission de négocier des accords professionnels de branche.

3. Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des fédérations employeurs, dans la limite de cinq personnes pour chacune.

4. Fonctionnement

La présidence et le secrétariat sont assurés alternativement à chaque séance par un représentant du collège employeurs ou un représentant du collège salariés.

5. Participation aux frais

Dans la limite d'un représentant salarié par organisation syndicale :

- les heures de participation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel ;
- un temps de préparation rémunéré d'une demi-journée en plus du temps passé en commission est accordé au salarié délégué par son organisation syndicale pour participer à ces commissions ;
- les frais de déplacement sont remboursés sur la base du billet S.N.C.F. de 2^e classe, sur justificatif ;
- le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à quinze fois le minimum garanti, sur justificatif ;
- le remboursement des frais de repas est plafonné à quatre fois le minimum garanti par repas, sur justificatif.

6. Bilan d'application

Un bilan de l'application de l'accord sera effectué au plus tard le 31 décembre 1994.

7. Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 15 septembre 1993.

Accord collectif du 8 février 1994 relatif au travail des dimanches, des jours fériés et aux astreintes. Agréé par arrêté du 2 août 1994 JORF 17 août 1994.

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire (FNAAFP-CSF) ; Fédération nationale des associations pour l'aide aux mères et aux familles à domicile (FNAAMFFD) ; Fédération nationale des aides à domicile en activités regroupées (FNADAR) ; Fédération nationale aide familiale à domicile (FNAFAD) ; Union nationale des associations générales pour l'aide familiale (UNAGAF) ; Union nationale des associations de soins et services à domicile (UNASSAD). |
| Organisations de salariés | Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux CFTC. |

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, conscients que le caractère spécifique de l'aide et du maintien à domicile nécessite des interventions sept jours sur sept en service continu, que les associations ont été autorisées à déroger à l'obligation de repos dominical (art. R. 221-4-1 du code du travail) et qu'il n'existe pas de disposition conventionnelle de branche concernant le travail des dimanches, des jours fériés et les astreintes, ont décidé d'organiser les conditions de recours à des salariés appelés à travailler les dimanches, les jours fériés et à être d'astreinte.

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application et date d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des associations et organismes employeurs de la branche professionnelle de l'aide à domicile.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord modifie ou remplace les dispositions des conventions collectives suivantes :

- convention collective du 2 mars 1970 :
- articles 17 et 19, 3e alinéa ;
- convention collective du 6 mai 1970 :
- article 5-1-2, alinéa 3, à l'exception de la dernière phrase ;
- convention collective du 11 mai 1983 :
- article 7-1 à l'exception de l'alinéa 3 ; article 7-1-2, alinéa 1, alinéa 2 dernière phrase, alinéas 3 et 4.

Astreintes

Article 4

En vigueur non étendu

Les salariés amenés à rester à la disposition de l'association à leur domicile, ou selon d'autres modalités déterminées par l'association, recevront une indemnité égale à 70 francs, par période n'excédant pas 24 heures, indexée sur l'augmentation de la valeur du point. Cette indemnité ne pourra être inférieure à une heure du salaire horaire du salarié.

Un salarié ne peut effectuer plus de deux astreintes par mois. Il peut être dérogé exceptionnellement à ce principe pour assurer la continuité du service.

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Il pourra être dénoncé partiellement ou totalement, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord partiellement ou totalement, devra joindre à la lettre de dénonciation un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les 6 mois de la dénonciation totale ou partielle.

Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la cotisation formation. Agréé par arrêté du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998.

Article unique

En vigueur non étendu

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à 2,10 % de la masse salariale brute.

Les dispositions du présent article prennent effet à la date du 1er janvier 1998.

Toutefois, pour les organismes employeurs de travailleuses familiales, leur participation au financement de la formation professionnelle continue est portée à :

- 1,80 % de la masse salariale brute, avec effet au 1er janvier 1998 ;

- 2,10 % de la masse salariale brute, avec effet au 1er janvier 1999.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dispositions du présent article prennent effet après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément ministériel.

RAPPORT EXPLICATIF

En vigueur non étendu

Les partenaires ont abouti à la négociation de l'accord qui précède.

L'article unique est conforme aux moyens financiers intégrés dans le taux de remboursement de l'aide ménagère. En effet, la cotisation formation est financée au niveau de 2,10 %. L'augmentation de la cotisation à verser devrait donner, à la profession, les moyens supplémentaires pour renforcer la formation des personnels.

Il permet d'inscrire les associations dans la démarche, partagée par les partenaires sociaux, de professionnalisation et de qualité voulue par le Parlement et le Gouvernement, à travers la mise en place des procédures d'agrément prévues par l'article L. 129-1 et suivants. Il intègre les perspectives du contrat d'étude prospectives (CEP).

Il prend également en compte les réalités budgétaires des employeurs de travailleuses familiales, de ce fait une montée en charge progressive du taux de cotisation est formulée. L'obligation de formation prévue par la convention collective nationale entraîne - de fait - un effort financier de la part des employeurs d'au moins 3 %. L'inscription d'un taux de contribution, correspondant à cet effort, aurait pour mérite de clarifier la situation. Elle n'aurait pas pour conséquence d'entraîner un effort financier supplémentaire de la part des financeurs puisque la formation obligatoire, conventionnellement prévue, atteint ou dépasse ce taux de 2,10 %.

En outre, elle présente le mérite d'aligner la branche professionnelle de l'aide à domicile sur l'ensemble du secteur sanitaire, social et médico-social, privé ou public, qui depuis de nombreuses années a un taux de contribution égal à 2,1 %.

Accord du 31 octobre 1997 relatif à la reconnaissance du BEP sanitaire et social avec mention complémentaire aide à domicile. Agréé par arrêté du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998.

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Fédération des associations de l'aide familiale populaire (FNAAFP-CSF) ; Fédération nationale des associations pour l'aide aux mères et aux familles à domicile (FNAAMFD) ; Fédération nationale des aides à domicile en activités regroupées (FNADAR) ; Fédération nationale aide familiale à domicile (FNAFAD) ; Union nationale des associations générales pour l'aide familiale (UNAGAF) ; Union nationale des associations de soins et services à domicile (UNASSAD) ; Union nationale des associations d'aide à domicile en milieu rural (UNAADMR) ; Union nationale des associations coordinatrices de soins et santé (UNACSS). |
| Organisations de salariés | Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des personnels des organismes sociaux CGT ; Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière ; Syndicat national du personnel ADMR FGSOA-UNSA. |

Article unique

Le BEP sanitaire et social avec mention complémentaire aide à domicile est reconnu par les partenaires sociaux comme équivalant au CAFAD.

En conséquence, les aides à domicile, titulaires du BEP sanitaire et social avec mention complémentaire aide à domicile, seront classées dans le même groupe que les aides à domicile titulaires du CAFAD.

Les dispositions du présent article prennent effet au premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément ministériel.

RAPPORT EXPLICATIF

En vigueur non étendu

Les partenaires ont abouti à la négociation de l'accord qui précède.

L'article unique consiste à poursuivre l'engagement pour une professionnalisation de l'aide à domicile. Il vise à considérer que ces professionnels qui émergeront du BEP sanitaire et social, mention complémentaire aide à domicile, auront suivi un cursus de formation sensiblement identique, si ce n'est supérieur, au niveau CAFAD. Les partenaires sociaux décident donc de leur attribuer le coefficient CAFAD correspondant au groupe des aides à domicile titulaires de ce diplôme.

Ces mêmes partenaires sociaux souhaitent attirer l'attention sur le devenir des aides à domicile actuellement en emploi et non détentrices du CAFAD. Il faut aboutir à la mise en place d'une mesure d'équivalence, et donc la réforme de l'arrêté CAFAD, selon des critères à définir. Si ce n'est pas décidé, nous risquons de laisser une grande majorité de nos aides à domicile sans reconnaissance de leurs valeurs professionnelles. Dans le même temps des jeunes professionnels seront embauchés avec directement l'attribution du CAFAD et de son coefficient, il en résulterait alors un grand sentiment d'injustice qui pourrait brouiller l'image de notre profession.

Accord du 29 novembre 2005 relatif au montant des indemnités kilométriques

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | ADESSA ; FNAAFP-CSF ; FNAID ; UNACSS ; USB-Domicile : - UNADMR ; - UNA. |
| Organisations de salariés | CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; UNSA-SNAP ADMR. |

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir le montant des indemnités kilométriques au sein de la branche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM (1), entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J ;
- 85-3-K ;
- 85-1-G,

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu.

Et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF ' APE ' (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-5, alinéa 3, du code du travail tel que modifié par l'article 4 de l'ordonnance n° 2005-57 du 26 janvier 2005 portant actualisation et adaptation du droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle outre-mer (arrêté du 23 octobre 2006, art. 1er).

Montant des indemnités kilométriques

Article 2

En vigueur étendu

Le montant des indemnités kilométriques est fixé de la manière suivante à compter du 1er mars 2008 :

- utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 € / km ;
- utilisation d'un deux roues à moteur : 0,15 € / km ;
- utilisation d'un moyen de transport en commun, indépendamment des dispositions qui s'appliquent en région parisienne issues de la loi n° 82-686 du 8 août 1982, modifiée par la loi n° 82-834 du 30 septembre 1982 .

Pour les salariés dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, la prise en charge se fait sur présentation du titre de transport, dans la limite de 50 % du coût d'un abonnement mensuel valable dans le secteur de travail.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, la prise en charge sera proratisée à 50 % d'un temps complet.

En aucun cas, le montant total du remboursement des frais de transport en commun par l'employeur, à quelque titre que ce soit, ne pourra dépasser 50 % du coût du titre de transport.

Pour l'indemnité kilométrique des véhicules à moteur la décomposition du montant est la suivante :

(En euros.)

| DÉCOMPOSITION | POURCENTAGE | MONTANT |
|---|-------------|---------|
| Amortissement | 32, 32 | 0, 11 |
| Erosion prix d'achat | 4, 04 | 0, 01 |
| Assurance (trajets et / ou déplacements professionnels) | 13, 68 | 0, 05 |
| Garage (entretien) | 8, 95 | 0, 03 |
| Carburant | 36, 90 | 0, 13 |
| Entretien | 3, 24 | 0, 01 |
| Vignette | 0, 00 | 0, 00 |
| Garage (local) | 8, 87 | 0, 01 |
| Total | | 0, 35 |

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de sa mission, notamment pour le transport accompagné, les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif. L'employeur peut aussi souscrire une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et / ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions des articles des différents accords ou conventions collectives de la branche visés à l'article 3 de l'accord de branche du 29 novembre 2005.

NOTA : Les trois derniers alinéas entrent en vigueur à compter du 1er mars 2008, voir avenant n° 2 du 24 avril 2008 BO 2009/19.

Modification des articles des conventions collectives

Article 3

En vigueur étendu

Les montants des indemnités kilométriques ou frais de déplacement inscrits aux articles des différents accords ou conventions collectives de la branche visés ci-dessous sont modifiés par le présent accord.

Ainsi sont modifiés les articles suivants :

- l'article 5.4.1 de la convention collective ADMR du 6 mai 1970 ;
- l'article 1er de l'avenant signé le 22 novembre 2001 à la convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 02-2001 signé le 3 décembre 2001 à la convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970 ;
- l'article 4.4 des accords UNACSS de 1993.

Les autres dispositions contenues dans ces articles restent inchangées.

Engagements des partenaires sociaux

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile s'engagent à négocier en 2006, dans le cadre de la convention collective de la branche, les modalités liées aux déplacements professionnels, inhérents à l'activité et aux missions du personnel d'intervention de l'aide à domicile.

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile s'engagent également à négocier au cours du premier semestre de chaque année le montant de l'indemnité kilométrique pour l'année suivante.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

L'accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les 6 mois de la dénonciation totale.

Extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

Article 8

En vigueur non étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

Sécurisation juridique

Article 9

En vigueur étendu

Avenant n° 1 du 27 février 2008 à l'accord du 29 novembre 2005 relatif aux indemnités kilométriques

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | USB-Domicile : - UNADMR ; - UNA ; ADESSA ; ADFN ; FNAAFP-CSF. |
| Organisations de salariés | Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux CFTC. |

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord de branche est modifié comme suit :

« Le montant des indemnités kilométriques est fixé de la manière suivante à compter du 1er mars 2008 :

- utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 € / km ;

- utilisation d'un deux roues à moteur : 0,15 € / km ; »

- utilisation d'un moyen de transport en commun, indépendamment des dispositions qui s'appliquent en région parisienne issues de la loi n° 82-686 du 8 août 1982, modifiée par la loi n° 82-834 du 30 septembre 1982.

Pour les salariés dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, la prise en charge se fait sur présentation du titre de transport, dans la limite de 50 % du coût d'un abonnement mensuel valable dans le secteur de travail.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, la prise en charge sera proratisée à 50 % d'un temps complet.

En aucun cas, le montant total du remboursement des frais de transport en commun par l'employeur, à quelque titre que ce soit, ne pourra dépasser 50 % du coût du titre de transport. (1)

Pour l'indemnité kilométrique des véhicules à moteur la décomposition du montant est la suivante :

(En euros.)

| DÉCOMPOSITION | POURCENTAGE | MONTANT |
|--|-------------|---------|
| Amortissement | 32,32 | 0,11 |
| Erosion prix d'achat | 4,04 | 0,01 |
| Assurances (trajet professionnel sans transport de personne) | 13,68 | 0,05 |
| Garage (entretien) | 8,95 | 0,03 |
| Carburant | 36,90 | 0,13 |
| Entretien | 3,24 | 0,01 |
| Vignette | 0,00 | 0,00 |
| Garage (local) | 0,87 | 0,01 |
| Total | | 0,35 |

(1) Avenant étendu à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail aux termes desquelles une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

(Arrêté du 22 septembre 2008, art. 1er)

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 24 avril 2008 à l'accord de branche du 29 novembre 2005 relatif à l'assurance trajet et aux déplacements professionnels

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | UNADMR ; UNA ; ADESSA ; ADFN ; FNAAFP CSF. |
| Organisations de salariés | CFTC. |

Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er mars 2008, l'article 2 de l'accord de branche, modifié par l'avenant n° 1 en date du 27 février 2008, est complété par les dispositions suivantes :

« Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de sa mission, notamment pour le transport accompagné, les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif. L'employeur peut aussi souscrire une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et / ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions des articles des différents accords ou conventions collectives de la branche visés à l'article 3 de l'accord de branche du 29 novembre 2005. »

Sécurisation juridique

Article 2

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent texte.

Décomposition de l'indemnité kilométrique

Article 3

En vigueur étendu

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique telle qu'elle figure dans l'avenant n° 1 en date du 27 février 2008 est modifiée comme suit :

(En euros.)

| DÉCOMPOSITION | POURCENTAGE | MONTANT |
|---|-------------|---------|
| Amortissement | 32,32 | 0,11 |
| Erosion prix d'achat | 4,04 | 0,01 |
| Assurance (trajets et/ou déplacements professionnels) | 13,68 | 0,05 |
| Garage (entretien) | 8,95 | 0,03 |
| Carburant | 36,90 | 0,13 |
| Entretien | 3,24 | 0,01 |
| Vignette | 0,00 | 0,00 |
| Garage (local) | 8,87 | 0,01 |
| Total | - | 0,35 |

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Fédération nationale d'aide à domicile ; FNAAFP-CSF ; UNADMR ; UNA ; ADESSA. |
| Organisations de salariés | CFDT ; CFE-CGC ; UNSA-SNAP-ADMR. |

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux organismes de la branche de l'aide à domicile :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à sa pérennité ;
- d'organiser le temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et assurer une aide à domicile de qualité ;
- de faire face à la fluctuation des demandes et des prises en charge.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus d'élaborer et de mettre en oeuvre un accord sur l'organisation du travail qui règle les conditions relatives :

- à la modulation du temps plein ;
- à la modulation du temps partiel.

Le présent accord vient en complément des dispositions prévues par les accords de la branche de l'aide à domicile sur l'organisation et sur la réduction du temps de travail du 19 avril 1993, du 31 octobre 1997 et du 6 juillet 2000.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM (1), entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J ;
- 85-3-K ;

- 85-1-G,

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;

- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile, adhérents de la FEHAP ;

- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD et le SAMSAH, ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF ' APE ' (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du code du travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas, à titre principal, les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail selon lesquelles les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon (arrêté du 18 décembre 2006, art. 1er).

Chapitre Ier : Dispositions communes au temps plein et au temps partiel

Salariés concernés par la modulation

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Salariés concernés

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de la modulation.

2.2. Contrat à durée déterminée

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 1 an. Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de la modulation.

2.3. Travail temporaire

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en contrat de travail temporaire.

Lissage de la rémunération

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

Absences

Article 4

En vigueur étendu

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences donnant lieu à récupération (au titre de l'article L. 212-2-2 du code du travail) doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

Article 5

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions de cet article s'appliquent à tout salarié que l'organisation de son temps de travail soit modulé ou non.

Les conditions de changement des calendriers individualisés sont les suivantes :

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.

Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités ci-dessous.

En cas d'urgence et pour les salariés visés à l'article 2 du présent accord et par les dispositions des articles L. 212-4-3, L. 212-4-4, L. 212-4-6 et L. 212-8 du code du travail, l'employeur devra vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;
- retour d'hospitalisation non prévu ;
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- en contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;

- les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours) bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés pourront refuser 4 fois ces interventions : au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.

L'article 10.2, alinéa 1, de la convention collective concernant les différentes catégories de personnel de l'ADMR du 6 mai 1970 n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

L'article 30.2, alinéa 3, de la convention collective concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, n'est pas applicable

en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence

Article 6

En vigueur étendu

Dans ce cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de modulation, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas, la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail. Le droit au repos compensateur est ouvert conformément aux dispositions légales.

Chapitre II : Temps plein modulé

Principe du temps plein modulé

Article 7

En vigueur étendu

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaire dans les limites de l'article 9 du présent accord, sur une base annuelle pour les salariés à temps plein au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La modulation consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps plein modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

Horaire hebdomadaire moyen

Article 8

En vigueur étendu

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées, au-delà ou en-deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 35 heures par semaine.

Limitation

Article 9

En vigueur étendu

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

Période de modulation

Article 10

En vigueur étendu

La période de modulation s'apprécie sur l'année civile.

Elle pourra être appréciée sur une autre période, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Contrat de travail

Article 11 (1)

En vigueur étendu

Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail ou un avenant à celui-ci écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des 2 parties ;
- la date d'embauche ;
- le secteur géographique de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;
- le coefficient professionnel ;
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions de la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail et de l'article L. 122-4 dudit code, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., arrêt n° 4024 du 24 octobre 1997, pourvoi n° 94-45.275 et Cass. Soc. du 19 février 1997, Bull. civ. V n° 69), selon lesquelles la période d'essai se situe au début de l'exécution du contrat et doit être fixée dès l'engagement du salarié en contrat à durée indéterminée (arrêt du 18 décembre 2006, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 12

En vigueur étendu

Les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le 1er alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, ni le repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois

en application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Article 13

En vigueur étendu

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilés ;

- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;

- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévu pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées ;

- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

Régularisation

Article 14

En vigueur étendu

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, pour les salariés présents à l'issue de la période de modulation, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L. 212-5 du code du travail.

En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 15 du présent accord.

Contreparties

Article 15

En vigueur étendu

En contrepartie à la modulation du temps de travail :

- le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an.

Personnel d'encadrement

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement en dehors des cadres autonomes visés à l'article 30 de l'accord du 6 juillet 2000.

Chômage partiel

Article 17

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail correspondra à la limite inférieure de la modulation fixée par le présent accord.

Chapitre III : Temps partiel modulé

Le principe du temps partiel modulé

Article 18

En vigueur étendu

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (art. L. 212-4-6 du code du travail).

Les contrats modulés seront négociés soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera.

La mise en place du temps partiel modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

La période de référence du temps partiel modulé est fixée par le contrat de travail.

Statut du salarié

Article 19

En vigueur étendu

Les salariés employés à temps partiel modulé bénéficient des dispositions de l'accord de branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel.

En conséquence, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel modulé ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulements de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Durée du travail

Article 20

En vigueur étendu

20.1. Durée minimale contractuelle

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit dans les conditions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, la durée du travail ne peut être inférieure à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre ou 800 heures par an.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer 70 heures par mois, 200 heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

20.2. Durée minimale par jour travaillé

La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixé à 1 heure. Cette durée minimale peut être réalisée en 2 interventions au maximum pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application à l'exception des SSIAD et des centres de soins.

20.3. Variation de la durée du travail et limite

La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en-deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat), à condition que, sur 1 an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

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

Contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- la date d'embauche ;
- le secteur géographique de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;
- le coefficient professionnel ;
- la durée annuelle de travail rémunéré ;
- la durée annuelle de travail effectif ;
- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail effectif ;
- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail rémunéré ;
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- les limites dans lesquelles la durée du travail mensuelle peut varier (1/3 en plus et 1/3 en moins de la durée mensuelle moyenne) ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions de la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel ;
- la contrepartie des articles 24 et 26 du présent accord.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal.

Heures de dépassement annuel

Article 22

En vigueur étendu

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, en application de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Chacune des heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 15 %.

Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Article 23

En vigueur étendu

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilées ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées ;
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

Interruption quotidienne d'activité

Article 24

En vigueur étendu

Conformément à l'accord de la branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de 3 interruptions.

La durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours par quatorzaine.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures ;
- le salarié bénéficiera de 2 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 assimilées à du temps de travail effectif.

Régularisation

Article 25

En vigueur étendu

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées à l'article 22.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation. Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.

Contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé

Article 26

En vigueur étendu

En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non-disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non-disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

Chômage partiel

Article 27

En vigueur étendu

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus de 1/3 de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 351-50 et suivants du code du travail.

Chapitre IV : Dispositions générales

Date d'effet de l'accord

Article 28

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le 1er jour du mois suivant l'agrément et, pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les contrats annualisés à temps partiel et les contrats à temps plein modulé conclus conformément à l'accord de la branche de l'aide à domicile du 31 octobre 1997 avant l'entrée en vigueur du présent accord feront l'objet d'un avenant intégrant les modifications introduites par le présent accord de branche, sans remettre en cause les dispositions plus favorables aux salariés résultant d'accords collectifs locaux.

Durée de l'accord

Article 29

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision de l'accord

Article 30

En vigueur étendu

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Dénonciation de l'accord

Article 31

En vigueur étendu

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les 6 mois de la dénonciation totale.

Sécurisation juridique

Article 32

En vigueur étendu

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en oeuvre de la modulation du temps de travail ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent accord.

Mise en oeuvre de l'accord

Article 33

En vigueur étendu

Les signataires de l'accord s'engagent à signer un guide paritaire dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord, afin d'en faciliter la mise en oeuvre par les associations.

Une commission spécifique de suivi de l'application de l'accord se tiendra 1 an après l'agrément du présent accord.

Remplacement

Article 34

En vigueur étendu

Cet accord annule et remplace le préambule, les chapitres IV et V de l'accord de la branche de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail du 31 octobre 1997, ainsi que l'article 16.4 de l'accord sur la réduction du temps de travail du 6 juillet 2000 et son avenant du 22 novembre 2000.

Liste des sigles

| Sigle | Définition |
|---------|--|
| ADESSA | Réseau des associations d'aide à domicile |
| ADMR | Aide ou maintien à domicile |
| AMP | Aide-médico-psychologique |
| ANPA | Association nationale de prévention de l'alcoolisme |
| ANPE | Agence nationale pour l'emploi |
| APE | Activité principale exercée |
| APSAH | Association pour la promotion des aveugles et autres handicapés |
| ARRCO | Association des régimes retraite complémentaire |
| ARTT | Aménagement et réduction de temps de travail |
| BEP | Brevet d'études professionnelles |
| BEPA | Brevet d'études professionnelles |
| BO | Bulletin officiel |
| BOCC | Bulletin officiel des conventions collectives |
| BTS | Brevet de technicien supérieur |
| CAF | Caisse allocation familiale |
| CAFAD | Certificat d'Aptitude Aide a Domicile |
| CAFAMP | Certificat d'aptitude à la fonction d'aide médico-psychologique |
| CAFAP | Certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture |
| CAFAS | Certificat d'aptitude a la fonction d'aide soignante |
| CAFDES | Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social ou de service d'intervention sociale |
| CAP | Certificat d'aptitude professionnelle |
| CAT | Centre d'aide par le travail |
| CC | Convention collective |
| CCP | Certificat de compétences professionnelles |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CEP | Contrat d'étude prospective |
| CESAP | Comité d'étude, de soins et d'action permanente en faveur des déficients mentaux |
| CESF | Conseillers en Economie Sociale et Familiale |
| CET | Compte épargne temps |
| CFDT | Confédération française démocratique du travail |
| CFTC | Confédération française des travailleurs chrétiens |
| CGC | Confédération générale des cadres |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail |
| CIF | Congé individuel de formation |
| CNAM | Caisse nationale d'assurance maladie |
| CNAV | Caisse nationale assurance vieillesse |
| CNC | Certificat national de compétence |
| CNDCA | Comité national de défense contre l'alcoolisme |
| COTRAMI | Comité d'action sociale des travailleurs migrants et personnes isolées |
| CP | Compétence professionnelle |
| CPNE | Commission paritaire pour l'emploi |
| CPRE | Commissions paritaires régionales de l'emploi |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle |
| CSF | Confédération syndicale des Familles |
| DEAVS | Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale |
| DEFA | Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions de l'Animation |
| DEI | Diplôme d'Etat d'infirmier |
| DESC | Diplômes d'études spécialisées complémentaires |
| DESS | Diplôme études supérieures spécialisées |
| DETISF | Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale |
| DGEFP | Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle |
| DIF | Droit individuel à la formation |
| DP | Délégué du personnel |
| DPAS | Diplôme professionnel d'aide-soignant |
| DUT | Diplôme universitaire de technologie |
| EDDF | Engagement de développement de la formation |
| ETP | Employé en équivalent temps plein |
| FAF | Fonds assurance formation |
| FEHAP | Fédération des Etablissements Hospitaliers |
| FFASS | Fédération française santé et action sociale |
| FNAAMFD | La fédération nationale des associations pour l'aide aux mères et aux familles à domicile |
| FNADAD | Fédération nationale aide familiale à domicile |
| FNADAR | Fédération nationale des aides à domicile en activités regroupées |
| FNAID | Fédération nationale d'aide et d'intervention à domicile |
| FPC | Formation professionnelle continue |
| GNP | Groupe national de prévoyance |
| HAD | Hospitalisation à domicile |
| IJSS | Indemnité journalière de la sécurité sociale |
| INPC | Institut national de prévoyance des cadres |
| INSEE | Institut national de la statistique et des études économiques |

| Sigle | Définition |
|--------------|--|
| JC | Jours crédités |
| JO | Journal officiel |
| JRTT | Jours de réduction du temps de travail |
| KPMG | Société en audit et conseil en management |
| NAF | Nomenclature d'activités françaises |
| OCIRP | Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance |
| OPCA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| PTIA | Perte totale et irréversible d'autonomie |
| RNCP | Répertoire national des certifications professionnelles |
| RTT | Réduction du temps de travail |
| SAMSAH | Service d'accompagnement médico-social pour personnes adultes handicapées |
| SESSAD | Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile |
| SJR | Salaire journalier de référence |
| SMIC | Salaire minimum interprofessionnel de croissance |
| SMS | Sciences Médico-sociales |
| SNAPADMR | Syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile en milieu rural |
| SNCF | Société nationale des chemins de fer |
| SNCSSS | Syndicat national des cadres du secteur sanitaire et social |
| SPS | Sécurité et protection de la santé |
| SSIAD | Services de soins infirmiers à domicile |
| TISF | Technicien de l'intervention sociale et familiale |
| TOM | Territoires d'outre-mer |
| UDSM | Union départementale des mutuelles |
| UNACSS | Union nationale des associations coordinatrices de soins et de santé |
| UNADMR | Union nationale aide à domicile en milieu rural |
| UNAF | Union nationale des associations familiales |
| UNAGAF | Union nationale des associations générales pour l'aide familiale |
| UNASSAD | Union nationale des associations de soins et services à domicile |
| UNIRS | Union nationale des institutions de retraite des salariés |
| UNPMF | Union nationale de la prévoyance de la mutualité française |
| URSSAF | Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| VAP | Validation des acquis professionnels |

Liste thématique

| Theme | Titre | Article | Page |
|-----------------|---|------------|------|
| Astreintes | Préambule (Accord collectif du 8 février 1994 relatif au travail des dimanches, des jours fériés et aux astreintes. Agréé par arrêté du 2 août 1994 JORF 17 août 1994.) | | 2 |
| | Préambule (Accord collectif du 8 février 1994 relatif au travail des dimanches, des jours fériés et aux astreintes. Agréé par arrêté du 2 août 1994 JORF 17 août 1994.) | | 2 |
| Chômage partiel | Chômage partiel (Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile) | Article 17 | 10 |
| | Chômage partiel (Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile) | Article 27 | 12 |
| | Chômage partiel (Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile) | Article 17 | 10 |
| | Chômage partiel (Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile) | Article 27 | 12 |

Liste chronologique

| Date | Texte | Page |
|------------|---|------|
| 1993-04-19 | Accord collectif portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi de la branche aide à domicile. Etendu par arrêté du 20 mai 1994 JORF 3 juin 1994. | 1 |
| 1993-09-15 | Accord du 15 septembre 1993 relatif aux réunions de la commission paritaire nationale de négociations dans la branche de l'aide à domicile | 2 |
| 1994-02-08 | Accord collectif du 8 février 1994 relatif au travail des dimanches, des jours fériés et aux astreintes. Agréé par arrêté du 2 août 1994 JORF 17 août 1994. | 2 |
| 1997-10-31 | Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la cotisation formation. Agréé par arrêté du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998. | 3 |
| | Accord du 31 octobre 1997 relatif à la reconnaissance du BEP sanitaire et social avec mention complémentaire aide à domicile. Agréé par arrêté du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998. | 3 |
| 2005-11-29 | Accord du 29 novembre 2005 relatif au montant des indemnités kilométriques | 4 |
| 2006-03-30 | Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés dans la branche de l'aide à domicile | 7 |
| 2008-02-27 | Avenant n° 1 du 27 février 2008 à l'accord du 29 novembre 2005 relatif aux indemnités kilométriques | 6 |
| 2008-04-24 | Avenant n° 2 du 24 avril 2008 à l'accord de branche du 29 novembre 2005 relatif à l'assurance trajet et aux déplacements professionnels | 6 |

Index alphabétique

A

Absences 8
Accord collectif de la branche professionnelle de l'aide a domicile relatif a la cotisation formation. Agree par arrete du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998. 3
ACCORD COLLECTIF du 19 avril 1993 1
ACCORD COLLECTIF du 31 octobre 1997 3
ACCORD COLLECTIF du 8 fevrier 1994 2
Accord collectif du 8 fevrier 1994 relatif au travail des dimanches, des jours feries et aux astreintes. Agree par arrete du 2 aout 1994 JORF 17 aout 1994. 2
Accord collectif portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi de la branche aide a domicile. Etendu par arrete du 20 mai 1994 JORF 3 juin 1994. 1
Accord du 15 septembre 1993 relatif aux reunions de la commission paritaire nationale de negociations dans la branche de l'aide a domicile 2
Accord du 29 novembre 2005 4
Accord du 29 novembre 2005 relatif au montant des indemnites kilometriques 4
Accord du 30 mars 2006 7
Accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modules dans la branche de l'aide a domicile 7
ACCORD du 31 octobre 1997 3
Accord du 31 octobre 1997 relatif a la reconnaissance du BEP sanitaire et social avec mention complementaire aide a domicile. Agree par arrete du 10 mars 1998 JORF 4 avril 1998. 3
Article unique 3
Assurance des trajets et/ou deplacements professionnels 6
Assurance trajet et deplacements professionnels 6
Astreintes 3
Avenant n° 1 du 27 fevrier 2008 a l'accord du 29 novembre 2005 relatif aux indemnites kilometriques 6
Avenant n° 2 du 24 avril 2008 a l'accord de branche du 29 novembre 2005 relatif a l'assurance trajet et aux deplacements professionnels 6

B

Bilan periodique 1

C

Champ d'application 4, 7
Champ d'application et date d'application 2
Chapitre Ier
- Dispositions communes au temps plein et au temps partiel 8
Chapitre II
- Temps plein module 9
Chapitre III
- Temps partiel module 10
Chapitre IV
- Dispositions generales 12
Chomage partiel 10, 12
Commission nationale paritaire de l'emploi (C.P.N.E.) 1
Contrat de travail 9, 11
Contrepartie a la mise en place du temps partiel module 12
Contreparties 10

D

Date d'effet 5-7
Date d'effet de l'accord 12
Decomposition de l'indemnite kilometrique 7
Denonciation de l'accord 5, 12
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 3
Dispositions communes au temps plein et au temps partiel 8
Dispositions generales 12
Duree de l'accord 5, 12
Duree du travail 10
Duree. - Denonciation. - Revision 3

E

Engagements des partenaires sociaux 5
Enjeux 1
Extension 5-7

H

Heures de depassement annuel 11
Heures supplementaires 9
Horaire hebdomadaire moyen 9

I

I. Preambule 1
II. Enjeux 1
III. Commission nationale paritaire de l'emploi (C.P.N.E.). 1
Indemnites kilometriques 6
Interruption quotidienne d'activite 11
IV. Bilan periodique 1

L

Le principe du temps partiel module 10
Limitation 9
Lissage de la remuneration 8

M

Mise en oeuvre de l'accord 12
Mise en œuvre de l'accord 12
Modalites de decompte de la duree du travail de chaque salarie 10, 11
Modification des articles des conventions collectives 5
Montant des indemnites kilometriques 4

P

Periode de modulation 9
Personnel d'encadrement 10
Preambule 1, 2, 7
Principe du temps plein module 9
Programme indicatif de la repartition de la duree du travail et delai de prevenance 8

R

RAPPORT EXPLICATIF 3, 4
Regularisation 10, 12
Remplacement 12
Reunions de la commission paritaire nationale de negociations dans la branche de l'aide a domicile 2
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 3
Revision de l'accord 12

S

Salaries concernes par la modulation 8
Salaries n'ayant pas travaille sur la totalite de la periode de reference 9
Securisation juridique 5, 7, 12
Statut du salarie 10

T

Temps partiel module 10
Temps plein module 9
Texte de base 7

