

La convention collective de branche de l'aide à domicile

Demi journée d'information
28 novembre 2011

Le contexte

La BAD

La branche de l'aide à domicile comprend à ce jour :

- Trois conventions collectives :
 - **la convention collective des travailleuses familiales** du 2 mars 1970;
 - **la convention collective de l'Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR)** du 6 mai 1970;
 - **la convention collective de l'aide et maintien à domicile** du 11 mai 1983.
- Les accords de l'Union Nationale des Associations Coordinatrices de Soins et Santé (UNACSS) de mai 1993.
- Et différents accords conclus au niveau de la branche professionnelle.

Le contexte

- Des travaux ont été entrepris pour élaborer une convention collective unique ayant vocation à s'appliquer à toutes les structures relevant de la branche de l'aide à domicile
- 9 années de négociation
- Signature d'un texte par les organisations syndicales le 21 mai 2010

Une nouvelle convention collective pour la BAD

La CCB

- **Quelle date d'entrée en vigueur pour la CCB ?**
 - Article 2 : « *Pour que la présente convention collective prenne effet, celle-ci doit être **agréée et étendue**. Cependant, **elle entre en vigueur au 1^{er} janvier qui suit la date de publication au journal officiel de son arrêté d'extension.** »*
 - La CCB et son avenant n°1 ont été agréés par arrêté en date du 3 octobre dernier publié au JO du 12 octobre.
 - L'avenant n°2 a été agréé par arrêté en date du 18 novembre dernier publié au JO du 29 novembre.
 - Entrée en vigueur possible au 01/01/2012 sous réserve de la publication d'un arrêté d'extension avant cette date.

Les conséquences sur le statut collectif applicable aux salariés

- Une fois étendue, la CCB aura vocation à s'appliquer de manière obligatoire à toutes les associations relevant de son champ d'application, qu'elles adhèrent ou non à un syndicat patronal signataire.
 - A noter : dans notre secteur, seuls les accords de branche font l'objet d'une extension, les conventions collectives ne sont pas étendues à ce jour.

La CCB

- Elle a vocation à se substituer à toutes les conventions collectives applicables dans la branche de l'aide à domicile (CCN ADMR, CCN83, CCN travailleuses familiales, Accords UNACSS) et à certains accords collectifs de branche :
 - Accord de 1993 sur les temps partiels
 - Accord de 1997 sur l'organisation du travail
 - Accord de 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail,
 - Accord de 2002 sur les emplois et rémunérations
 - Accord de branche de 2005 sur les indemnités kilométriques
 - Accords sur la formation professionnelle
 - Accord senior

La CCB

- **ATTENTION** : l'accord de 2006 sur les temps modulés n'a pas été repris dans le corps de la CCB et reste donc en vigueur en tant que tel.

La CCB

- Depuis sa signature, la CCB a fait l'objet de deux avenants :
 - L'avenant n°1 signé le 24 mars 2011, qui intègre notamment les nouvelles dispositions légales en matière de retraite,
 - L'avenant n°2 signé le 12 juillet 2011 qui modifie les dispositions de la CCB relatives au régime de prévoyance et complémentaire santé

La CCB

- **Champ d'application de la CCB :**

« Les entreprises 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**.

Ces entreprises sont celles qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

85-3-J (*aide à domicile*)

85-3-K (*autres formes d'action sociale*)

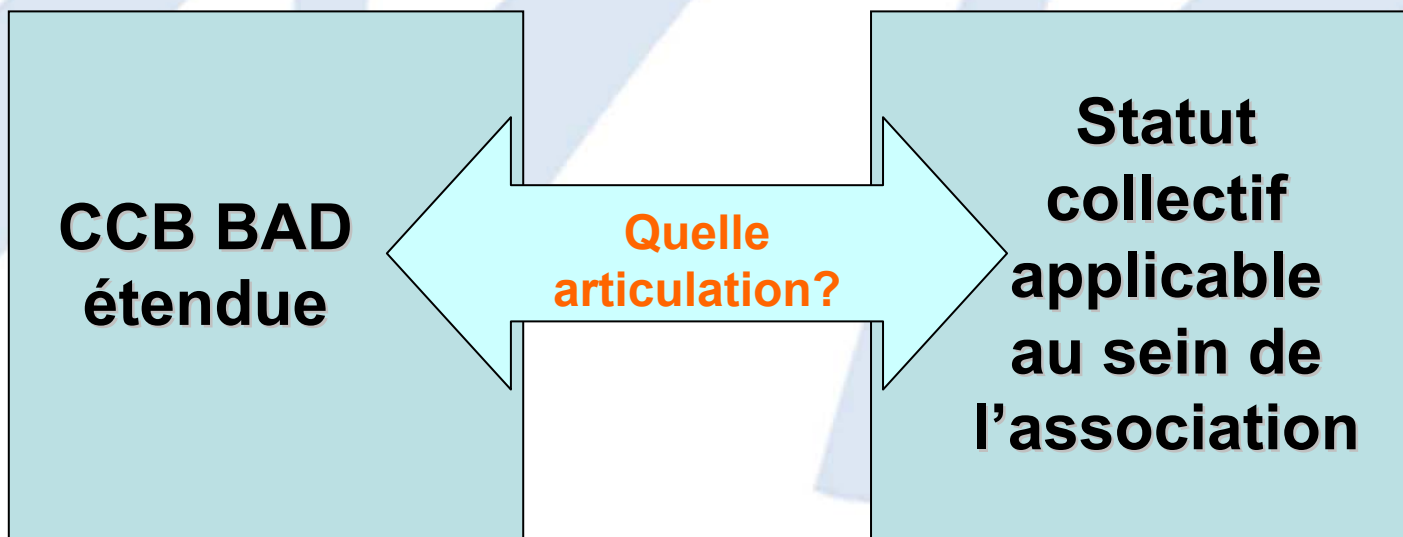
85-1-G (*auxiliaires médicaux*)

La CCB

- 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 entreprises 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.

Méthodologie

- Clarifier le statut collectif applicable au sein de l'association et les modalités d'application des conventions collectives actuelles



L'application des accords et CCN

- **Une convention collective est applicable dans trois cas de figure :**
 - Soit l'association adhère à un syndicat qui l'a signée (et si son activité est bien visée par le texte),
 - Soit l'association décide volontairement de l'appliquer,
 - Soit l'association entre dans le champ d'application d'une convention collective étendue

Concours de conventions collectives

- **En cas d'adhésion à un syndicat signataire de la CCB :**
 - Substitution de convention collective : les dispositions issues de la CCB se substitueront automatiquement à celles issues de la CCN préalablement appliquée
 - Date : au moment de l'entrée en vigueur de la CCB

Concours de conventions collectives

- **En cas d'application volontaire d'une CCN ayant le même objet que la CCU (ex CC83 – CC70). :**
 - la CCU remplace la CCN
 - Date : au moment de l'entrée en vigueur de la CCB

Concours de conventions collectives

- **En cas d'application volontaire d'une CCN :**
 - S'il s'agit d'une autre **convention collective** qui n'est pas amenée à disparaître (ex : CC51)
 - **concours de conventions collectives :**
 - L'application volontaire d'une CCN ne vaut que dans les **relations individuelles de travail** (primes, indemnités de rupture, congés,...)
 - Elle ne s'applique pas aux **relations collectives de travail** (durée du travail, représentation du personnel, droit syndical...)

Concours de conventions collectives

Conséquences :

- **Pour les relations individuelles de travail :**
 - Principe de **non cumul** des avantages ayant le même objet
 - Application du **principe de faveur**
 - Date : au moment de l'entrée en vigueur de la CCB
- ➡ Deux conventions collectives peuvent donc s'appliquer simultanément, sans que les avantages ne se cumulent, seule la disposition la plus favorable devra être retenue.

Concours de conventions collectives

Conséquences (suite) :

- **Pour les relations collectives de travail**
 - **Une seule convention collective est applicable : celle qui est déterminée par l'activité principale de l'entreprise**
 - Un salarié ne pourra pas invoquer la CCN appliquée volontairement par l'employeur, lorsqu'elle est différente de celle correspondant à l'activité principale de l'association, même si elle est plus favorable.
= application de la CCU

Rapports entre la CCB et le contrat de travail

- Les avantages ayant le même objet ou la même cause résultant d'une convention collective et du contrat de travail ne peuvent se cumuler.
 - Seule la disposition la plus favorable doit trouver application.
- Lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, les clauses plus favorables du contrat de travail continuent de s'appliquer.

Les grandes lignes de cette CCU

Les relations collectives (titre II)

- **Création du fonds d'aide au paritarisme (art. II.1)** financé par une cotisation de 0,03 % (art.II.3).
- En contrepartie réduction de la contribution formation professionnelle : réduction du taux de 2,10 % à 2,07 % (tire VI)
- **Élection de DP dès un effectif de 7 salariés en ETP (art. II.26)**
 - Après demande écrite d'au moins 2 salariés personnes physiques.
 - **Crédit d'heures** de 40h/an dans la limite de 4h/mois pour les DP élus dans des associations dont l'effectif est compris entre 7 et 11 ETP.

Les emplois (Titre III)

- Pas de majoration de salaire pour les salariés : simple reprise de l'accord du 29 mars 2002.

Les relations individuelles (titre IV)

- **Précisions données concernant :**
 - La déontologie (art. IV.3)
 - l'obligation de discrétion et secret professionnel (art. IV.5)
 - les risques de situations de maltraitance (art. IV.6) et la neutralité professionnelle (art. IV.7)

Les relations individuelles (titre IV)

- **Période d'essai renouvelable** (art. IV.16.3):
 - 1 mois renouvelable 1 fois pour les catégories A à D
 - 2 mois renouvelable 1 fois pour les catégories E et F
 - 3 mois renouvelable 1 fois pour les catégories G, H, I
- **Ancienneté :**
 - Reprise d'ancienneté de 100 % en cas d'ancienneté acquise dans un emploi identique sous la même CC ou une CC précédemment applicable (art. IV. 17.1)
 - Les 30 premiers jours consécutifs ou non de maladie par année d'ancienneté dans l'entreprise sont pris en compte dans l'ancienneté (art. IV.17.2)

Les relations individuelles (titre IV)

- **Les congés :**
 - **Congés pour fractionnement (IV.24.1) :**
 - Jours supplémentaires pour fractionnement lorsque c'est du fait de l'employeur
 - **Congés d'ancienneté (IV.24.4) :**
 - 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté
 - 2 jours de congé après 10 ans
 - 3 jours de congé après 15 ans
 - 5 jours de congé après 20 ans

Les relations individuelles (titre IV)

- **Congés pour événements familiaux (IV.24.5)**
 - sans condition d'ancienneté (mariage, décès, naissance)
- **Médaille du travail** : 6 mois d'ancienneté dans la structure :
 - 1 jour en cas de remise de la médaille du travail
- Ces congés sont à prendre dans les 2 semaines où se produit l'événement

Les relations individuelles (titre IV)

– **Les congés pour enfants malades** (IV.24.6.a) :

- La convention prévoit des jours rémunérés pour l'ensemble des enfants du salarié:
 - 1 ou 2 enfants : 3 jours ouvrés maximum
 - 3 enfants ou plus : 4 jours ouvrés maximum

Les relations individuelles (titre IV)

- **Indemnité de départ à la retraite (IV 29.3.b) :**
 - ½ mois après 5 ans d'ancienneté
 - 1 mois après 10 ans d'ancienneté
 - 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté
 - 2 mois après 20 ans d'ancienneté
 - 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté
 - 3 mois après 30 ans d'ancienneté

Durée et organisation du temps de travail (titre V)

- **Durée et organisation de certains temps de travail effectif (V.3) :**
 - L'employeur a la possibilité de fixer pour l'ensemble du personnel d'intervention :
 - Des temps de soutien dans la limite de 11 heures par an et par salarié
 - Des temps d'organisation et de répartition du travail dans la limite de 11 heures par an et par salarié :
 - L'employeur peut décider en fonction de la mission du salarié de compléter ce temps par des temps de concertation ou de coordination interne dans la limite de 40 heures par an et par salarié
- **Pas de durée minimale d'intervention**
 - maintien de cette durée pour les temps partiel modulé : accord de branche du 30 mars 2006

Durée et organisation du temps de travail (titre V)

- **Durée de travail et femmes enceintes (V.11) :**
 - Réduction du travail d'une heure par jour travaillé à partir du 4ème mois de grossesse
- **RH (V.12.2) :**
 - 2 jours/semaines sur 52 semaines incluant en principe le dimanche mais avec une dérogation pour les salariés dont le cadre d'une répartition du temps de travail sur 2 semaines (4 jours/quatorzaine) comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont un dimanche.
- **Encadrement du travail du dimanche (V.18):**
 - Majoration de salaire de 45% pour travail le dimanche ou un jour férié ou repos compensateur équivalent

Durée et organisation du temps de travail (Titre V)

- **Modification du régime d'indemnisation des astreintes (V.24)**
 - 7 points par période de 24 heures d'astreinte, proratisé en fonction de la durée d'astreinte
 - Majoration en cas de dimanche, jour férié, nuit et fractionnement
- **Possibilité d'instaurer du travail de nuit (V.25) :**
 - Compensation en repos de 5% des heures travaillées pendant la plage de nuit
 - 1 heure de nuit est rémunérée 1heure
- Instauration du **contrat de travail à durée indéterminée intermittent** pour certains salariés (V.44)

Garanties sociales (Titre VII)

- **Titre VII**

- Chapitre 1 : Maintien de salaire et prévoyance
 - Obligation d'adhérer à un régime de prévoyance (dans le cadre d'un contrat de groupe, coûts négociés auprès des organismes sélectionnés).
- Chapitre 2 : Complémentaire santé
 - **Création d'une complémentaire santé obligatoire** à souscrire auprès de l'un des 4 organismes sélectionnés.

Garanties sociales

- **Avenant n°2** signé le 12 juillet 2011 modifie les dispositions du titre VII de la CCB relatives au régime de prévoyance et complémentaire santé.
 - Il prend notamment en compte l'impact du relèvement progressif de l'âge de la retraite depuis le 1^{er} juillet 2011 sur la prise en charge du risque invalidité.
 - Entrera en vigueur au même moment que la CCB, sous réserve de la publication au JO de son arrêté d'extension.

Garanties sociales

- **Maintien de salaire (art.1) :**
 - En cas **d'arrêt de travail** consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non
 - Tout salarié ayant au moins **6 mois d'ancienneté**
 - **Délai de carence** de 3 jours en maladie ou accident de la vie courante (0 jour en AT / MP)
 - **90 % du salaire brut pendant 90 jours** maximum d'arrêt de travail décomptés par année mobile (12 mois consécutifs)

Garanties sociales

(Titre VII – Avenant n°2)

- Taux fixés pour le régime de prévoyance, y compris le maintien de salaire :

Garanties	Employeur	Salarié	TOTAL
Maintien de revenu	1,20%		1,20%
Incapacité		0,90%	0,90%
Invalidité	0,97% 1,19%	0,37% 0,45%	1,34% 1,64%
Décès	0,26%		0,26%
Rente éducation	0,08%		0,08%
Maintien garantie décès	0,02%		0,02%
Mutualisation	0,03%		0,03%
TOTAL	2,56% 2,78%	1,27% 1,35%	3,83% 4,13%

Garanties sociales

- **L'avenant n°2 :**
 - Instaure une **cotisation additionnelle de 0,20 % finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites**
 - 0,13 % pour l'employeur et 0,07 % pour le salarié

Garantie	Employeur	Salarié	TOTAL
Passif Réforme des retraites	0,13 %	0,07 %	0,20 %

Garanties sociales

- **Organismes désignés** pour assurer les risques Maintien de salaire, Incapacité, Invalidité et Décès :
 - L'AG2R
 - L'UNPMF
 - APRIONIS Prévoyance

Garanties sociales

- **Création d'une complémentaire santé obligatoire** à souscrire auprès d'un des 4 **organismes sélectionnés** (art. 29.1):
 - AG2R Prévoyance
 - APRIONIS Prévoyance
 - U.N.P.M.F
 - MACIF
- Structures ayant déjà mis en place un régime de frais de santé (contrats d'assurance antérieurs à la date d'effet de la CCB) soit par voie d'accord collectif, ratification majoritaire ou décision unilatérale au profit de l'ensemble du personnel (art.29.2):
 - **non tenues d'adhérer** à l'un des organismes **désignés à condition** que ce contrat:
 - Offre aux salariés concernés des garanties strictement supérieures, acte par acte, à celles prévues par le régime base prime et
 - et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue dans le même régime.

Garanties sociales

- **Montant de la cotisation** : 37,29 euros
L'avenant n°2 indique que ce montant est hors taxe spéciale sur les conventions d'assurance
– Prise en charge de l'employeur : 40 % (art. 28.1)
- **Cas dérogatoires** (art.17.2.) : certains salariés peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation.
- **Création d'un fonds social** dédié à la branche au sein du régime de complémentaire santé (art. 31)

Impact financier de la mise en œuvre de cette CCU

- Représentants du personnel (DP)
- Reprise de l'ancienneté (pour les futurs embauchés)
- Jours de congés (jours d'ancienneté/congés pour enfants malades)
- Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes
- Coût des astreintes
- Travail le dimanche et les jours fériés
- Prévoyance
- Complémentaire santé
- Indemnités de départ à la retraite