

[Tapez ici]

**AVENANT N°71/2025
À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE
DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS
ET DES SERVICES A DOMICILE (BAD)**

[Tapez ici]

Préambule

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 dite « DDADUE 2 » est venue modifier les règles du Code du travail applicables en matière d'acquisition des congés payés des salariés en arrêt maladie, d'origine professionnelle ou non. Les dispositions conventionnelles rédigées alors que la loi limitait dans le temps l'acquisition des congés payés en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et ne prévoyait aucune acquisition en cas de maladie non professionnelle ne sont donc plus adaptées au nouveau cadre légal. Les partenaires sociaux ont donc souhaité réviser le texte de la CCB au vu de cette évolution législative.

Par ailleurs, et dans l'attente d'une réouverture de leurs négociations concernant l'évolution des modalités de calcul de l'ECR ancienneté, ils ont souhaité faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives aux congés d'ancienneté afin de compenser l'usure professionnelle des salariés dont l'ancienneté est particulièrement importante. Ces dispositions visent en outre à valoriser le temps de présence des salariés dans leur structure, ces congés constituant un outil de reconnaissance de leur engagement et de leur contribution à l'activité de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc négocié les dispositions ci-après :

Article 1 – Congés payés

Les articles 24.1 et 24.3 du chapitre 5 « Les évènements intervenant dans la relation de travail » du titre IV sont modifiés comme suit :

« Article 24.1. Congés payés annuels

a) Droit à congés payés et périodes de références

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur, conformément aux dispositions légales.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés est fixée du 1er juin au 31 mai.

Dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires, la période de référence pour l'acquisition des droits à congé peut être modifiée en l'alignant sur l'année civile.

La période de référence légale pour la prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante, répartie comme suit :

- *le congé dit « principal », d'une durée minimale de 10 jours ouvrés consécutifs et maximale de 20 jours ouvrés (soit 4 semaines), doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,*
- *la 5^{ème} semaine de congés payés doit être prise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.*

b) Durée du congé payé

Tout salarié a droit à des congés payés dès sa prise de fonction, sous réserve des règles d'acquisition et de planification des congés payés.

La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an, calculés sur la base d'une semaine de 5 jours ouvrés.

Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise ont droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de présence ou assimilé. Ils peuvent bénéficier d'un complément de

[Tapez ici]

congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière.

Par ailleurs et en application des dispositions légales et réglementaires, les salariés ayant des enfants à charge ont droit à des jours de congés payés supplémentaires dans les conditions suivantes :

- *Lorsqu'un salarié est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, même si le salarié a déjà acquis ses 25 jours ouvrés.*
- *Lorsqu'un salarié est âgé d'au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il bénéficie également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel (25 jours ouvrés).*

c) Fractionnement du congé principal

Par accord entre l'employeur et le salarié, une partie du congé principal peut être fractionnée, c'est-à-dire accordée en dehors de la période légale de prise (1er mai-31 octobre).

Dans ce cas, le salarié bénéficie une seule fois par période d'acquisition :

- *d'un jour ouvré supplémentaire de congés payés pour 3 à 5 jours de congés fractionnés,*
- *ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours de congés fractionnés.*

Lorsque ce fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce au(x) jours de congé(s) supplémentaire(s). La renonciation effective du salarié se fait par écrit dans un document spécifique signé par le salarié distinct de la demande de congés.

Ce dispositif se substitue aux dispositions légales relatives au congé de fractionnement.

L'acquisition des congés payés supplémentaires liés au fractionnement ne concerne que le congé payé dit « principal ». Ainsi, la 5^{ème} semaine des congés payés ne peut jamais y ouvrir droit.

d) Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés payés.

e) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation des membres du CSE s'il existe.

Conformément aux dispositions légales, pour établir l'ordre des départs, l'employeur doit notamment prendre en compte la situation de famille des salariés, leur 'ancienneté ainsi que leurs activités chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

Pour le congé principal, la demande des salariés doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année. L'employeur doit répondre au salarié avant le 31 mars.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ. L'employeur doit répondre au plus tard un mois avant le

[Tapez ici]

départ en congés du salarié.

f) Report des congés en cas de maladie du salarié

Lorsqu'un salarié est absent pour maladie - professionnelle ou non - durant tout ou partie de ses congés, ses congés payés doivent être automatiquement reportés selon les modalités suivantes :

- ◆ Lorsque les congés payés étaient déjà planifiés avant le début de l'arrêt maladie :

Les congés payés dont les dates sont déjà fixées avant que l'arrêt maladie survienne sont reportés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise des congés payés :

- *Si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congés initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve ses droits à congés et bénéficiera de l'intégralité de ce congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.*
- *Si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congés initialement fixée : la période de congés payés est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de ce congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.*

Dans tous les cas, si les besoins du service l'exigent, le report de congés payés non pris du fait de la maladie peut être fixé par accord entre les parties à une date ultérieure durant la période de référence en cours pour la prise des congés payés. Le report sur la période de référence suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose, conformément article IV-24.1 (g) dernier alinéa.

- ◆ Lorsque les congés payés n'étaient pas encore planifiés au début de l'arrêt maladie :

Lorsque les congés n'étaient pas planifiés avant le début de l'arrêt maladie, l'employeur doit les programmer dans le respect des règles de planification afin que le salarié en bénéficie après son arrêt maladie et avant le terme de la période de prise en cours.

Si le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre tout ou partie des congés qu'il a acquis au cours de la période de prise, un délai de report de 15 mois s'applique conformément aux dispositions légales.

Ce délai de report s'applique également et dans les mêmes conditions aux congés payés acquis pendant l'arrêt.

La prise des congés ainsi reportés se fait ensuite conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux procédures en place dans l'entreprise.

g) Prise des congés payés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Le départ en congés payés est organisé dans la structure par l'employeur conformément aux dispositions légales et conventionnelles ci-dessus.

[Tapez ici]

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

Les congés payés doivent être pris avant la fin de la période de référence.

Toutefois dans les cas visés au f) ci-dessus et dans les cas visés par la loi et la jurisprudence, les congés payés peuvent être reportés sur la période de référence suivante. Sous réserve d'évolutions réglementaires, il s'agit des cas d'absence du salarié lorsque l'absence se prolonge jusqu'à la fin de la période et que cette absence est consécutive à un congé maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale ou à un arrêt maladie.

Article 24.2. Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole et inversement, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra européen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il est accordé, sur leur demande, une année sur deux, la possibilité d'accorder aux congés payés, les jours de réduction du temps de travail ainsi qu'une période d'absence non rémunérée et la cinquième semaine de congés payés. Cette demande doit être présentée au moins trois mois avant la date de début du congé.

La durée totale de cette période d'absence ne peut excéder 60 jours calendaires consécutifs. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence est délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

Article 24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

Conformément aux dispositions légales, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et donc pendant la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai, notamment :

- les périodes de congés payés et congés d'ancienneté de l'année précédente ;
- les arrêts maladie reconnus par la Sécurité sociale, dans les conditions légales soit à hauteur de 1,66 jour ouvré par mois d'absence ;
- les congés rémunérés pour enfants malades ;
- les absences pour congé maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant, et congé d'adoption conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou de maladie d'origine professionnelle ;
- les congés exceptionnels accordés pour événements de famille ;
- les absences liées à la formation professionnelle (dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF, de contrats en alternance ...) ainsi que le congé pour VAE ;
- les périodes de repos compensateur ainsi que les jours de réduction du temps de travail prévus conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à l'état de grossesse ou prévus dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation ;
- les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux conformément aux dispositions légales et de la convention collective ;
- les périodes de congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale et de congés d'éducation ouvrière ;

[Tapez ici]

- les crédits d'heures prévus au titre II de la présente convention collective ;
- les absences autorisées pour participation aux commissions paritaires nationales et régionales, dans les conditions prévues par le titre II de la présente convention collective ;
- les absences autorisées pour participation aux instances paritaires de l'OPCO ;
- les temps passés à l'exercice du droit d'expression ;
- les périodes liées à l'exercice de missions extérieures à l'entreprise, tels que par exemple :
 - o le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homme;
 - o la journée de défense et de citoyenneté, ainsi que les périodes militaires obligatoires (ex : les réservistes)
 - o les autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaires ou les élus locaux (conseillers municipaux, départementaux et régionaux)
 - o la participation aux séances du Conseil de l'Ordre pour les professionnels concernés qui en sont membres (ex : Conseil de l'Ordre infirmier). »

Article 2 – Congés d'ancienneté

L'article 24.4 du chapitre 5 « Les évènements intervenant dans la relation de travail » du titre IV est modifié comme suit :

« Article 24.4. Congé d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par tranche de 5 ou 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, avec plafond de 7 jours ouvrés.

Le salarié a ainsi droit à :

- 1 jour ouvré de congé d'ancienneté après 5 ans
- 2 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 10 ans
- 3 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 15 ans
- 5 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 20 ans
- 6 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 30 ans
- 7 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 40 ans

La durée d'ancienneté prise en compte pour l'attribution de ce congé correspond à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, au titre de contrats de travail successifs ou non. Elle est réduite en cas d'absences du salarié non assimilées à du travail effectif dans les mêmes conditions que pour les congés payés. Toutefois, les périodes d'arrêt maladie non professionnelle reconnues par la Sécurité Sociale sont assimilées à du temps de travail effectif dans la limite de 30 jours consécutifs ou non par période d'acquisition.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés justifiant de l'ancienneté requise de prendre chaque année leur congé d'ancienneté. Le départ en congé d'ancienneté est organisé par l'employeur au regard de la date anniversaire du salarié ou de la période de prise du congé d'ancienneté selon la pratique de la structure.

Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congé d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié est absent pour maladie - professionnelle ou non - durant tout ou partie de son congé d'ancienneté, ce dernier doit être automatiquement reporté selon les modalités suivantes :

- ◆ Lorsque le congé d'ancienneté était déjà planifié avant le début de l'arrêt maladie :

Le congé d'ancienneté dont les dates sont déjà fixées avant que l'arrêt maladie survienne

[Tapez ici]

est reporté, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise du congé d'ancienneté :

- *Si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congé initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve son droit à congé et bénéficiera de l'intégralité du congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congé initialement prévue.*
 - *Si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congé initialement fixée : la période de congé d'ancienneté est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congé initialement prévue.*
- ◆ Lorsque le congé d'ancienneté n'était pas encore planifié au début de l'arrêt maladie, l'employeur doit le programmer afin que le salarié en bénéficie après son arrêt maladie et avant le terme de la période de prise en cours.

Dans tous les cas, si les besoins du service l'exigent, le report du congé d'ancienneté non pris du fait de la maladie peut être fixé, par accord entre les parties, à une date ultérieure durant la période en vigueur dans l'entreprise pour la prise de ce congé ; le report sur la période de prise suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'absence du salarié pour cause de congé maternité ou d'adoption, de congé parental d'éducation ou de congé de présence parentale.

La prise des congés ainsi reportés se fait ensuite conformément aux procédures en vigueur dans l'entreprise. »

Article 3 – Durée et date d'effet

Article 3.1 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.2 – Agrément

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 3.3 – Extension

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la Branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 2261-15 du Code du travail.

Article 3-4 - Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de son agrément .

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront

[Tapez ici]

applicables à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris le 09/07/2025

[Tapez ici]

ORGANISATION EMPLOYEUR

USB-DOMICILE

Monsieur Pascal LISSY, Président
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS

LISSY PASCAL

Sont membres de l'USB Domicile les fédérations ou unions nationales suivantes :

UNADMR

*Union Nationale des Associations ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS*

UNA

*Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
7 rue Biscornet
75012 PARIS*

ADEDOM

*Fédération Nationale
40 rue Gabriel Crié
92240 MALAKOFF*

FNAAFP/CSF

*Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
72 rue Louis Blanc
75010 PARIS*

[Tapez ici]

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

CFDT

Monsieur Stéphan GARREC
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

Stephan GARREC

CGT

Madame Estelle PIN
Fédération Nationale des Organismes Sociaux
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

CGT-FO

Madame Isabelle ROUDIL
Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière
7, passage Tenaille – 75014 PARIS