

## SOLIDARITÉS

### ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,  
DE LA SANTÉ  
ET DES DROITS DES FEMMES

**Arrêté du 30 octobre 2014 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif (JORF n° 0257 du 6 novembre 2014)**

NOR : AFSA1425627A

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,  
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200;  
Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 7 octobre 2014;  
Vu les notifications en date du 30 octobre 2014,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

**I. – Convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile**

1. Avenant n° 13/2013 du 25 juin 2013 à la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif à la prévention des risques psychosociaux.
2. Avenant n° 16/2013 du 7 avril 2014 à la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif aux garanties frais de santé.

**Art. 2.** – N'est pas agréé l'accord collectif de travail suivant :

**I. – Convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile**

Avenant n° 17/2014 du 18 avril 2014 à la CCB aide à domicile relatif à la revalorisation de la valeur du point.

**Art. 3.** – La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 octobre 2014.

Pour la ministre et par délégation :  
*La cheffe de service  
adjointe à la directrice générale  
de la cohésion sociale,*  
V. MAGNANT

*Nota.* – Le texte des accords cités à l'article 1<sup>er</sup> (I) ci-dessus sera publié au *Bulletin officiel* santé, protection sociale, solidarité n° 11/14, disponible sur les sites intranet et internet du ministère de la santé et des sports.

AVENANT N° 13/2013 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article 1<sup>er</sup>

*Objet*

Le présent avenant vient compléter les dispositions du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de la manière suivante:

« Article 21.6

*Prévention des risques psychosociaux*

Article 21.6.1

Préambule

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les mesures et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les structures de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière:

- l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail;
- l'accord USGERES du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail,

mais aussi et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre 4 du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12/2013).

Les partenaires sociaux de la branche entendent privilégier les principes de prévention primaire, mais aussi le dialogue social impératif au niveau des structures (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et commission de concertation départementale quand elle existe).

Article 21.6.2

Champ d'application

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Article 21.6.3

Définition des risques psychosociaux

Les parties signataires entendent retenir la définition suivante:

“Les RPS, dont l'origine est multifactorielle, surviennent entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les RPS peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Source: accord USGERES du 31 juillet 2010.

#### Article 21.6.4

Les situations professionnelles pouvant générer des risques psychosociaux  
(ou les facteurs de risques dans la branche)

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifié des facteurs de risques propres à la branche.

La liste suivante n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans chaque structure au regard du travail réel des personnels.

- isolement des salariés;
- travail à temps partiel subi (avec parfois de très petites quotité de temps de travail);
- durée d'intervention trop courte par rapport aux actes demandés;
- organisation du travail: temps de déplacement entre deux interventions trop courts par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail variable selon les jours, les semaines, gestion des situations d'urgence, nombreuses interruptions quotidiennes;
- la confrontation avec la mort, la souffrance des usagers;
- la non-reconnaissance professionnelle.

#### Article 21.6.5

##### *Les engagements de la branche*

Les partenaires sociaux affirment que l'objectif de cet accord est de prévenir et de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans les structures. Les mesures prises devront privilégier des actions de prévention primaire et collectives visant à éliminer ou à réduire significativement les facteurs de risque.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les moyens mis en œuvre pourront varier selon la taille de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs dans la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes déclinées ci-après.

a) Au niveau local

##### **Identification des facteurs de risque**

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risque psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est le support pertinent pour les recenser et les transcrire.

Les facteurs de stress professionnels sont présents, tant dans le contenu que dans le contexte de travail. Chacun des thèmes suivants doit être pris en compte afin de disposer d'une approche la plus exhaustive possible des sources de stress professionnels et de déterminer les axes d'actions prioritaire:

Les facteurs liés aux exigences de travail:

- à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop lourde ou insuffisante, pénibilité physique importante, tâche dangereuse, nuisances physiques [matériels inadaptés par exemple]);
- à l'organisation du travail: travail dans l'urgence, perturbations incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, ordres contradictoires ou moyens alloués insuffisants pour l'exigence de la mission, amplitude maximum systématique.

Les facteurs liés aux relations de travail, au type de management:

- difficultés liées au management;
- communication difficile entre le salarié et ses collègues, son encadrement;
- agression de la part du public (usagers, familles) ou entre collègues;
- manque de reconnaissance du travail fait, mauvaise utilisation des compétences ou sous-qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de perspective d'évolution de carrière;
- perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée:

- transports domicile-travail;
- mobilité imposée non planifiée;

- horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés;
- organisation du travail et contraintes familiales...

Les facteurs liés au changement dans l'entreprise :

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et donc du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

### **La méthodologie d'identification et d'évaluation du stress dans l'entreprise**

#### Les structures pourvues d'un CHSCT

Dans les structures pourvues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de ce CHSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel qui doivent garder toutes leurs prérogatives (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants;
- un salarié et un personnel d'encadrement;
- les délégués syndicaux;
- les représentants du CHSCT.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

#### Les structures non pourvues d'un CHSCT

Dans les structures dépourvues de CHSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel qui doivent garder toutes leurs prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants;
- un salarié et un personnel d'encadrement;
- les délégués syndicaux, s'ils existent;
- les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

### **Dispositions communes à toutes les structures**

Pour être efficace, ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Ses missions ou son rôle :

- contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de stress dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'ARACT, des préventeurs CARSAT. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la commande passée pour le diagnostic;
- s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques *via* leur droit d'expression dans les différents sites de l'entreprise;
- mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail;
- il pourra s'appuyer sur les indicateurs suivants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.
- les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants:
  - l'absentéisme, et particulièrement l'absentéisme de courte durée;
  - l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles;
  - le nombre d'inaptitude;
  - le turn-over des personnels (mutation, démission, licenciements);

- la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ou complémentaires),
- la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi?)... ;
- proposer un plan d'actions de prévention à négocier ;
- s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursement de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux documents liés à leurs missions conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devront se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de pilotage ;
- appel à expert externe si besoin ;
- état des lieux des conditions de travail ;
- analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé ;
- propositions de pistes d'amélioration ;
- définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de pilotage sera établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de proposition et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des sites de la structure, conformément à l'article II.19 de la convention collective de branche. Les salariés pourront *via* ce droit alerter les institutions représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

Le rôle du CHSCT ou des délégués du personnel :

Il est le relais local du comité de pilotage (cas des associations ou structures multisites). Les comptes rendus des travaux du comité de pilotage sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de quinze jours après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. À l'issue du diagnostic, il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, conserve toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et transcrits dans le cadre de l'élaboration annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention collective adapté (dans le cadre du PAPRIACT).

### **Le plan d'action négocié dans l'entreprise**

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'action de prévention primaire visant donc à éliminer ou réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de trois ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'action. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.

b) Au plan national

### **Suivi de l'avenant**

La commission paritaire de négociation de la branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque structure communiquera les comptes rendus des comités de pilotages et les accords de préventions négociés.

### **La révision de l'avenant**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et 8 du code du travail.»

### **Article 2**

#### *Date d'entrée en vigueur. – Agrément*

L'avenant prendra effet sous réserve de son d'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Cet avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

### **Article 3**

#### *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 juin 2013.

#### **ORGANISATIONS EMPLOYEURS**

USB-Domicile :

UNADMR

Mme Maryse PINEAU

Union nationale des associations ADMR

184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 PARIS

Signé

ADESSA À DOMICILE FÉDÉRATION NATIONALE

M. Hugues VIDOR

350, rue Lecourbe

75015 PARIS

Signé

FNAAFP-CSF

Mme Claire PERRAULT

Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire

Confédération syndicale des familles

53, rue Riquet

75019 PARIS

Signé

UNA

M. Yves VEROLLET

Union nationale de l'aide, des soins et  
des services aux domiciles

108-110, rue Saint-Maur

75011 PARIS

Signé

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

CFDT

Mme Claudine VILLAIN

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux

48-49, avenue Simon-Bolivar

75019 PARIS

Signé

CFE-CGC

M. Claude DUMUR

Fédération française santé action sociale

39, rue Victor-Massé

75009 PARIS

Non signataire

CFTC

M. Gérard SAUTY

Fédération nationale santé sociaux

34, quai de Loire

75019 PARIS

Non signataire

CGT

Mme Maryline CAVAILLE

Fédération nationale des organismes sociaux

263, rue de Paris, case 536

93515 MONTREUIL Cedex

Non signataire

CGT-FO

Mme Josette RAGOT

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

7, impasse Tenaille

75014 PARIS

Non signataire

AVENANT N° 16/2014 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE,  
DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE (BAD)

Les parties signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

Article 1<sup>er</sup>

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

« Article 16

*Champ d'application du régime de complémentaire santé*

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes tels que définis à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 17

*Les bénéficiaires de la garantie*

Article 17.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

L'affiliation des salariés au régime "base prime" telle que visée à l'article 23.1 est obligatoire dès leur embauche dans l'entreprise. Cependant, les salariés placés dans une situation visée à l'article 17.2 ont la possibilité de refuser d'être affiliés à ce régime quelle que soit leur date d'embauche.

Article 17.2

Les cas dérogatoires/les dispenses d'affiliation

Les dispenses d'affiliation doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Peuvent solliciter une dispense d'affiliation quelle que soit leur date d'embauche :

A) les salariés en contrat de travail à durée déterminée et apprentis, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

B) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime "base prime" les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

C) les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L.863-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une couverture complémentaire en application de l'article L.861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C). La dispense d'affiliation, qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié perd le bénéfice de cette aide ou de cette couverture complémentaire ;

D) les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche, et qui en justifient auprès de leur employeur. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;

E) à condition de le justifier annuellement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de remboursement de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié ayant droit, la dispense d'affiliation ne peut jouer que si la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.



Les facultés de dispenses mentionnées aux points C et E s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de respecter les conditions requises. Ainsi un salarié déjà affilié au régime aura la possibilité de demander le bénéfice de ces dispenses d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation au régime de remboursement frais de santé et devra, dans tous les cas, se faire remettre, au plus tard dans les trente jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucune autre dispense d'affiliation ne peut être accordée.

## Article 18

### *Amélioration de la couverture frais de santé du salarié*

Chaque salarié peut améliorer sa couverture frais de santé en souscrivant, à titre facultatif et individuel, l'une des formules "Confort" ou "Confort Plus" respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

## Article 19

### *Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié*

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite à titre individuel par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint;

Et/ou

- ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge étant comprise au sens du présent régime.

Concernant les personnes couvertes à titre individuel et facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

## Article 21

### *Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé*

#### Article 21.1

##### *Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité*

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L.911- 8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non

consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du maintien des garanties du régime "base prime" dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article VII.28-1.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## Article 21.2

### Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Évin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les six mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article VII.21.1 précédent.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien. »

« Article 25

*Conditions de suspension de garanties*

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime "base prime" et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux régimes "confort" ou "confort Plus" ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié *via* l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

Article 26

*Conditions de cessation des garanties*

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article VII.21.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article VII.21.2;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article VII.17.1.»

Article 2

*Date d'entrée en vigueur. – Agrément*

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Article 3

*Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris le 7 avril 2014.

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

USB-Domicile :

UNADMR

Mme Maryse PINEAU

Union nationale des associations ADMR

184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 PARIS

Signé

UNA

M. Yves VEROLLET

Union nationale de l'aide, des soins et  
des services aux domiciles

108-110, rue Saint-Maur

75011 PARIS

Signé

ADESSA À DOMICILE FÉDÉRATION NATIONALE

M. Hugues VIDOR

350, rue Lecourbe

75015 PARIS

Signé

FNAAFP-CSF

Mme Claire PERRAULT

Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire

Confédération syndicale des familles

53, rue Riquet

75019 PARIS

Signé

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

CFDT

M. Loïc LE NOC

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux

48-49, avenue Simon-Bolivar

75019 PARIS

Signé

CFE-CGC

M. Claude DUMUR

Fédération française santé action sociale

39, rue Victor-Massé

75009 PARIS

Non signataire

CFTC

M. Gérard SAUTY

Fédération nationale santé sociaux

34, quai de Loire

75019 PARIS

Non signataire

CGT

Mme Maryline CAVAILLE

Fédération nationale des organismes sociaux

263, rue de Paris – Case 536

93515 MONTREUIL Cedex

Non signataire

CGT-FO

Mme Josette RAGOT

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

7, impasse Tenaille

75014 PARIS

Non signataire