Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles.

La présente foire aux questions (FAQ) a pour objet de répondre aux questions pratiques qui peuvent se poser actuellement dans l'application de l'avenant n°43 relatif aux classifications des emplois et rémunérations. Elle recense les questions posées par des adhérents ainsi que les éléments tirés de l'avenant n°43 lui-même (modifié par son avenant n°1) mais aussi du guide paritaire d'application de l'avenant.

La FAQ sera donc mise à jour en fonction des questions posées pouvant être utiles à l'ensemble des adhérents mais aussi des interprétations des partenaires sociaux signataires de cet avenant.

En cas de difficulté, n'hésitez pas à solliciter le service juridique d'UNA à l'adresse juridique@una.fr

Voici la liste des questions abordées dans cette FAQ (les titres et questions contiennent des liens cliquables) :

I. Champ et date d'application de l'avenant 43

- A quelles structures s'applique l'avenant 43 ?
- A quels salariés s'applique l'avenant 43 ?
- Quelle est la date d'application de l'avenant 43 ? Y-a-t-il un délai de transposition ?

II. Les formalités à respecter pour la mise en œuvre de l'avenant 43

- Faut-il faire un avenant au contrat de travail ?
- Que faire si le salarié refuse le reclassement ? Peut-il le contester ?
- Y-a-t-il des formalités particulières pour les salariés protégés ?
- Comment s'applique l'avenant 43 si le salarié a son contrat suspendu au 1er octobre 2021 (maladie, maternité…) ou est sur le point d'être rompu peu après le 1er octobre 2021 ?
- Faut-il prévoir des commissions de consultation avec le CSE pour le classement ou l'évolution des carrières?
- Est-il obligatoire d'organiser les entretiens d'évaluation avant le 1er octobre 2021 ?

III. Les catégories d'emplois, échelons et degrés

a. Questions spécifiques au reclassement au 1er octobre 2021
- Comment se fait le reclassement pour des salariés dont les emplois ne figuraient pas dans les textes conventionnels du titre III (assistant de soins en gérontologie…) ?
- Comment réaliser le reclassement d'un salarié qui était surclassé dans l'ancien système ?
- Comment classer un salarié en catégorie A, n'ayant pas de diplôme et ayant plusieurs années d'expérience sur des missions d'actes essentiels de la vie quotidienne auprès de personnes dépendantes ?
- Comment apprécier les conditions permettant de positionner un salarié employé de la filière intervention en degré 2 dans le cadre du reclassement ?

b. Questions générales sur le classement

- Comment interpréter le terme « principalement » pour apprécier le type de public auprès duquel l'intervenant exerce et permettant la distinction entre les degrés pour emplois génériques de la filière intervention ? Sur quelle base évaluer la capacité à faire seul ou pas du bénéficiaire : GIR, PCH, … ?
- Comment faire en pratique en l'absence de définitions d'emploi précises ?
- Comment classer un salarié ayant un emploi polyvalent c'est-à-dire occupant plusieurs emplois pour le même employeur ?
- Peut-on revenir sur la classification d'un salarié du fait d'aménagements imposés par le médecin du travail ?
- Comment classe-t-on le salarié en cas de promotion ?

c. Les entretiens d'évaluation

- Le passage d'échelon 2 à échelon 3 ou de degré 1 à degré 2 est-il réversible en fonction des entretiens d'évaluation postérieurs ?
- Quelle est la différence entre entretien d'évaluation, entretien professionnel et entretien individuel ?

d. Les évolutions de parcours professionnels

- Le changement d'échelon est-il automatique ?
- Le changement de degré est-il automatique ?
- Un salarié peut-il changer de catégorie d'emploi (passage employé / TAM / cadre) ?
- Les salariés en échelon 3 de leur degré ont-ils encore des possibilités d'évolution ?
- Est-il possible d'anticiper le passage en échelon 2 avant les 4 années de pratique ?

IV. Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)

- Les ECR peuvent-ils être réduits ?
- Est-il possible d'ajouter un ECR ou d'augmenter les ECR prévus par l'avenant 43 ?
- Quel est l'impact de l'absence sur les ECR ?
- L'ECR tutorat est-il proratisé selon la durée du tutorat dans le mois ?
- L'avenant 43 ne prévoit pas d'ECR correspondant à l'actuelle prime d'infirmier. Faut-il la maintenir aux salariés qui la perçoivent actuellement ?
- Les ECR ancienneté, dimanche et férié et nuit étant calculés en pourcentage, doit-on arrondir un nombre de points ou appliquer cette ancienneté directement sur le salaire ?

V. La prise en compte de l'ancienneté (ECR et échelon)

- Quelles sont les différentes anciennetés à retenir ?
- Comment les absences sont-elles prises en compte dans l'ancienneté dans l'emploi et l'ancienneté dans la branche ?
- La structure avait un usage de reprendre l'ancienneté dans l'emploi toute branche confondue. Quel est l'impact de cet usage avec l'entrée en vigueur de l'avenant 43 ?

- La structure a déjà instauré par usage une prime d'accompagnement de stagiaires pour les tuteurs. Sachant qu'il va y avoir un ECR tutorat faut-il dénoncer cet usage ou peut-on considérer que l'ECR conventionnel remplacera l'usage quand bien même les montants ne sont pas identiques ?

VI. La prise en compte de la formation des salariés (emploi générique, ECR et échelon)

- Quel est désormais l'impact des diplômes et de la formation du salarié ?
- Quelles sont exactement des formations prises en compte pour l'avancement dans l'échelon ?
- Quels sont les diplômes et certifications pris en compte pour l'ECR diplôme ?
- L'ECR diplôme est-il dû lorsque le diplôme n'a pas de lien avec l'emploi occupé ?

VII. Les impacts en paie

a. Au moment du reclassement au 1er octobre 2021

- Comment s'applique l'avenant 43 en cas de décalage de paie ?
- Quel est l'impact de l'avenant 43 sur le solde de modulation pour la période en cours ?
- Comment doit-on comparer l'ancien et le nouveau salaire ?
- Comment faire si le reclassement aboutit à ce que le salarié perçoive un salaire inférieur à celui actuellement perçu ?

b. Et après l'entrée en vigueur de l'Avenant 43

- L'avenant 43 a-t-il un impact sur les exonérations sociales ou sur la taxe sur les salaires ?

VIII. Questions diverses

- Quel est l'impact de l'avenant 43 sur les durées de période d'essai et de préavis prévues par la CCB ?
- Les fiches de poste sont-elles obligatoires ?

Champ et date d'application de l'avenant 43	
A quelles structures s'applique l'avenant 43 ?	L'avenant 43 a le même champ d'application que la CCB elle-même et qui est défini en son article I.1. Le principe est donc qu'il s'applique aux 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. Cela exclut donc les structures publiques (CCAS et CIAS) mais aussi les structures à but lucratif ou encore les salariés de particuliers employeurs qui relèvent d'autres champs conventionnels. En outre la CCB prévoit l'exclusion des structures qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu ainsi que : - Les SSIAD de la Croix Rouge Française. - Les entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP. - Les 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. La question du champ d'application étant complexe, nous vous proposons de vous reporter à une fiche dédiée pour plus de précisions notamment sur des cas complexes (SAAD ayant des crèches, accueils de jour…).
A quels salariés s'applique l'avenant 43 ?	Dès lors que la personne est salariée d'une structure qui applique la CCB de façon obligatoire, elle se verra appliquer les nouvelles règles de classification et de rémunération issues de l'avenant 43. Ainsi, les administratifs comme les intervenants sont concernés et ce qu'il s'agisse de salariés de structures d'intervention, de services prestataires ou de services mandataires (salariés du service uniquement), d'unions territoriales…
Quelle est la date d'application de l'avenant 43 ? Y-a-t-il un délai de transposition ?	L'avenant devrait entrer en vigueur le 1er octobre 2021 sous réserve de son agrément et de son extension. L'avenant ne prévoit aucun délai de transposition : il doit être appliqué à l'ensemble des salariés avec effet au 1er octobre 2021. Un salarié serait donc fondé à demander des rappels de salaire si la structure employeur décide de retarder l'application.

Les formalités à respecter pour la mise en œuvre de l'avenant 43	
Faut-il faire un avenant au contrat de travail ?	La jurisprudence considère que le changement de grille de classification conventionnelle dès lors qu'il intervient dans le strict respect des dispositions conventionnelles *« est opposable au salarié, celui-ci ne pouvant se prévaloir d'aucun droit au maintien de sa qualification antérieure »* sauf clause ambigüe du contrat de travail. Ainsi, le principe est qu'il n'est pas nécessaire de modifier les contrats de travail. Le guide paritaire a prévu un modèle de lettre de notification à communiquer aux salariés avant l'entrée en vigueur de l'avenant et l'application du reclassement, modèle que vous pouvez retrouver au lien suivant. En revanche, il y aura bien modification du contrat et donc nécessité de faire un avenant au contrat de travail si l'employeur modifie les fonctions d'un salarié à l'occasion de l'application de l'avenant 43. Il en sera de même si le contrat de travail a contractualisé certains points qui auraient dû relever de la seule application des textes. *Exemple : la structure a ajouté dans le salaire de base une prime sans préciser le calcul et sans faire référence à l'application d'un texte conventionnel ou/et à l'origine de la prime.*
Que faire si le salarié refuse le reclassement ? Peut-il le contester ?	Dans la mesure où il n'y a pas modification du contrat de travail, le salarié ne peut pas refuser le reclassement qui s'impose donc à lui. En revanche, il peut contester le reclassement décidé par l'employeur de deux façons : - En saisissant la commission paritaire prévue par l'avenant 43. Cette saisie peut être faite dans les conditions fixées par l'avenant et le guide paritaire et notamment elle ne peut se faire que si les parties n'ont pas réussies à se mettre d'accord. Il faut donc en principe d'abord discuter et expliquer le choix opéré. - En saisissant le conseil de prud'hommes. A noter qu'un salarié peut saisir le conseil de prud'hommes sans avoir préalablement saisi la commission paritaire.
Y-a-t-il des formalités particulières pour les salariés protégés ?	Les règles applicables sont les mêmes que pour les autres salariés à savoir que l'application stricte de l'avenant s'impose aux salariés protégés qui ne peuvent se prévaloir ni d'une modification de leur contrat de travail, ni d'un changement des conditions de travail.

	Néanmoins, ils bénéficient au titre de leur mandat d'une protection particulière concernant le changement des conditions de travail et ainsi, si l'employeur modifie les missions/tâches d'un salarié protégé à l'occasion de la mise en place de l'avenant 43, alors il s'agit d'une modification qui doit préalablement être proposée au salarié ; en cas de refus, il sera alors vérifié si la modification était ou non justifiée par l'application stricte de l'avenant 43.
Comment s'applique l'avenant 43 si le salarié a son contrat suspendu au 1er octobre 2021 (maladie, maternité…) ou est sur le point d'être rompu peu après le 1er octobre 2021 ?	Le fait que le salarié ait son contrat suspendu et/ou soit sur le point d'être rompu au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 n'a pas d'impact : vous devez le reclasser dans les nouvelles grilles de l'avenant 43 et lui notifier ce classement comme pour tout autre salarié. Bien entendu, si le contrat de travail doit être rompu avant le 1er octobre, aucune notification n'est à lui faire. Le fait que le salarié ait une nouvelle classification et potentiellement une rémunération supérieure n'aura d'impact qu'en cas de congés payés car dans ce cas il faudra comparer le 10ème de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence où les congés payés ont été acquis et le maintien de salaire égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés. Le maintien de salaire devra donc être recalculé au regard de la nouvelle rémunération. En revanche en cas d'absence non rémunérée par l'employeur ou encore d'arrêt maladie le fait que le reclassement augmente le salaire n'aura pas d'effet tant que le contrat sera suspendu (s'agissant de la maladie le salaire de référence est calculé par référence au salaire perçu avant l'arrêt).
Faut-il prévoir des commissions de consultation avec le CSE pour le classement ou l'évolution des carrières?	Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel. La CCB ne prévoit rien à ce titre et donc à défaut d'accord, chaque structure doit : - Donner au salarié, au moment de l'embauche, une notice d'information sur les textes conventionnels applicables ; - Fournir un exemplaire des textes aux élus (CSE et, le cas échéant, CSE d'établissement) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés ; - Communiquer chaque année aux élus du CSE et aux délégués syndicaux la liste des modifications apportées à ces textes. À défaut d'élus, cette dernière information est transmise directement aux salariés ; - En mettre un exemplaire à la disposition du personnel sur le lieu de travail, et sur l'intranet de l'entreprise (la mise à disposition sur l'intranet suffit si tout le personnel y a accès). Pour rappel un avis doit être communiqué par tout moyen aux salariés contenant l'intitulé de la convention collective et

	des accords applicables dans l'établissement, la mention de l'endroit où peuvent être consultés ces documents et des modalités de la consultation (horaires, procédure...). Il n'existe en revanche aucune obligation de consultation préalable du CSE avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 dès lors qu'il ne modifie pas les conditions et modalités de travail. Néanmoins, compte tenu de l'importance et l'impact de l'avenant 43 le CSE doit être informé de l'entrée en vigueur à venir et des démarches qui seront mises en œuvre par la structure et pour le salarié cf. guide paritaire. En effet, au carrefour des changements provoqués par la mise en œuvre de l'avenant 43, le CSE constitue le lieu de dialogue social incontournable dès l'initialisation de la démarche afin d'expliquer l'avenant 43 et ses impacts. C'est une opportunité pour l'employeur de développer des échanges partenariaux, en anticipant et en accompagnant le changement au sein de sa structure, en lien avec le groupe projet et d'étudier les questions remontées par les salariés aux représentants du personnel. De la même manière, il n'est pas obligatoire de créer des commissions pour décider de l'évolution future des carrières des salariés (attention cependant aux obligations liées à la GPEC/GEPP). Afin de vous guider dans la mise en place des différentes étapes pour l'entrée en vigueur de l'avenant 43 : le guide de bonnes pratiques UNA.
Est-il obligatoire d'organiser les entretiens d'évaluation avant le 1er octobre 2021 ?	L'avenant 43 créé une obligation d'organiser des entretiens d'évaluation tous les 2 ans. Ces entretiens visent notamment à vérifier les conditions de passage à l'échelon 3 ou pour certains salariés relevant en principe du degré 1 pour leur passage en degré 2. S'il est indispensable de reclasser les salariés dans les nouvelles classifications dès le 1er octobre 2021, le guide paritaire permet aux employeurs de prendre au maximum 2 ans donc jusqu'au 30 septembre 2023 pour faire passer les premiers entretiens d'évaluation. Ce délai peut être mis à profit afin d'apprécier au mieux les reclassements en échelon 3 ou degré 2 dans le cas où les arbitrages n'ont pas été terminés au 1er octobre 2021, dans cette hypothèse nous vous préconisons de prioriser les entretiens d'évaluation des cas « frontières » (passage échelon 2 vers échelon 3, ou passage en Degré 2). Nous recommandons par ailleurs de planifier l'ensemble des entretiens d'évaluation afin de ne pas être pris au dépourvu à la fin de la période des 2 ans.

Les catégories d'emplois, échelons et degrés	
Questions spécifiques au reclassement au 1er octobre 2021	
Comment se fait le reclassement pour des salariés dont les emplois ne figuraient pas dans les textes conventionnels du titre III (assistant de soins en gérontologie…) ?	Réponse en cours de rédaction.
Comment réaliser le reclassement d'un salarié qui était surclassé dans l'ancien système ?	Dès lors qu'un employeur a surclassé un salarié en terme de catégorie d'emploi, il devra maintenir ce surclassement qui est acquis par le salarié. Cela signifie que le salarié devra être reclassé dans l'emploi générique correspondant à ce surclassement. Cette situation peut se produire dès l'embauche ou en cours de contrat notamment en cas de promotion ou encore en le faisant passer à une catégorie supérieure pour éviter le plafonnement au dernier échelon des anciennes catégories. De plus, si sa rémunération issue de l'ancien classement est supérieure à celle résultant du reclassement, il aura droit à un maintien de son niveau de rémunération grâce à l'application d'une indemnité différentielle (voir la question sur la comparaison entre l'ancienne et la nouvelle rémunération). En revanche, passé l'étape du reclassement au 1er octobre 2021, l'application d'une indemnité différentielle aura pour conséquence que sauf pratique interne plus favorable, le salarié aura une rémunération qui stagnera un certain temps, en fonction du niveau de son surclassement, de sa possible évolution d'échelon, d'ECR ancienneté… En effet, toute évolution à venir (changement d'emploi, d'échelon, évolution des ECR, de la valeur du point…) viendra réduire le montant de l'indemnité différentielle et ce n'est que lorsque cette indemnité sera résorbée que le salarié pourra avoir une augmentation. *Exemple : Un comptable recruté depuis le 2 avril 2012 en catégorie F dont l'emploi n'a pas changé mais qui a évolué de catégorie et est actuellement classé en Catégorie G coefficient 633.* *Question 1 : détermination de la classification de reclassement*

	En application des dispositions conventionnelles en vigueur l'emploi de comptable relève de la catégorie E – le tableau de reclassement prévu à l'article 2 de l'avenant 43 positionnait donc cet emploi : - *Filière support* - *Catégorie TAM* - *Degré 2* *Mais du fait du sur-classement, il doit être reclassé comme suit dans l'avenant 43 :* - *Filière support* - *Catégorie Cadre* - *Degré 1* *<u>Question 2 :</u> détermination de l'échelon de reclassement (ancienneté ou formation)* *Le salarié occupe la même fonction depuis son embauche, ne justifie pas d'autres expériences professionnelles dans le même emploi dans la même branche et n'a pas eu d'absences venant réduire l'ancienneté.* *Ancienneté au 1er octobre 2021 : 9 ans et 7 mois* *Le reclassement se fait en échelon 2. Eventuellement après évaluation, pourrait-il être classé en échelon 3.* *Nous posons le postulat qu'il reste classé en échelon 2.* *Le salarié bénéficiera donc du coefficient de base 507.* *<u>Question 3 :</u> détermination ECR diplôme* *Ce salarié est titulaire d'un diplôme de comptabilité et de gestion (DGC) classé en niveau 6 (anciennement niveau II) / diplôme en lien avec l'emploi occupé.* *Le salarié bénéficiera donc d'un ECR Diplôme de 15 points.* *<u>Question 4 :</u> détermination ECR Ancienneté*

	Le salarié n'ayant pas d'autres expériences professionnelles tout emploi confondu dans la branche autre que celle réalisé depuis son embauche dans la structure et n'a pas eu d'absences venant réduire l'ancienneté. *Ancienneté au 1er octobre 2021 : 9 ans et 7 mois* *Le salarié bénéficiera donc d'un ECR Ancienneté de 2%* *<u>Question 5 :</u> autres ECR* *Les conditions d'emploi font que le salarié ne peut pas bénéficier d'autres ECR prévus par l'avenant 43.* *<u>Question 6 :</u> calcul de la rémunération et vérification du maintien de salaire* ***Salaire de Reclassement :*** - *Coefficient de base : 507 points* - *+ ECR diplôme : 15 points* - *+ ECR Ancienneté : 2%* *= 507 + 15 x 5,5 x 2% = 2 928,42* *Soit une rémunération mensuelle brute de 2 928,42 euros* ***Salaire de référence maintenu :*** *Moyenne des trois derniers mois précédent le 1er octobre 2021* *Le salarié a perçu son salaire contractuel basé sur le coefficient 633 soit 3 481,5 euros mensuel brut* *Le salarié a un salaire actuel supérieur à son salaire de reclassement et il percevra donc une indemnité différentielle de maintien pour assurer le maintien de son salaire.* ***Indemnité différentielle de maintien*** *: 3 481,5 - 2 928,42 = 553,08 euros* *Pour rappel, le salarié perçoit actuellement une rémunération supérieure aux dispositions conventionnelles : s'il avait été classé conformément aux dispositions conventionnelles il aurait dû percevoir actuellement :* - *Catégorie E*

	- *Coefficient 427 (année 10)* - *Rémunération mensuelle : 2 348,5 euros* *Il aurait alors été reclassé dans l'avenant 43 comme suit :* - *Filière Support* - *Degré 2* - *Echelon 2* - *Coefficient 456* - *+ ERC diplôme = 15* - *+ ERC ancienneté = 2%* *Soit un salaire mensuel brut de 2 642,31* *On constate ainsi que l'avenant 43 aurait dû augmenter son salaire de l'ordre de 300 € brut/mois, mais comme la structure l'a surclassé il n'en bénéficie pas.* *<u>Question 6 :</u> augmentation à venir* *Le salarié restera classé ainsi sauf passage en échelon 3, modification de fonction ou augmentation de la valeur du point.* *Seul va varier l'ECR Ancienneté : ainsi à 10 ans d'ancienneté l'ECR ancienneté passera à 4 %.* ***Salaire de Reclassement à 10 ans d'ancienneté*** - *Coefficient de base : 507* - *+ ECR diplôme : 15* - *+ ECR Ancienneté 4 %* *Rémunération mensuelle brute de 2 985,84 euros* *La nouvelle rémunération liée à l'augmentation de l'ECR ancienneté reste inférieure au salaire issu de l'ancienne classification. L'augmentation de l'ECR ancienneté va venir réduire l'indemnité différentielle et le salarié n'aura donc pas en pratique d'augmentation réelle de son salaire.* ***Indemnité différentielle de maintien** : 3 481,5 - 2 985,84 = 495,66 euros*
Comment classer un salarié en catégorie A, n'ayant pas de	En attente de la position de l'USB.

diplôme et ayant plusieurs années d'expérience sur des missions d'actes essentiels de la vie quotidienne auprès de personnes dépendantes ?	
Comment apprécier les conditions permettant de positionner un salarié employé de la filière intervention en degré 2 dans le cadre du reclassement ?	Il s'agit ici de savoir comment reconstituer le parcours du salarié pour vérifier qu'il remplit ou non les conditions d'expérience et/ou de formation permettant d'être reclassé en degré 2. En attente de la position de l'USB.
Questions générales sur le classement	
Comment interpréter le terme « principalement » pour apprécier le type de public auprès duquel l'intervenant exerce et permettant la distinction entre les degrés pour emplois génériques de la filière intervention ? Sur quelle base évaluer la capacité à faire seul ou pas du bénéficiaire : GIR, PCH, … ?	Dans le guide paritaire page 20, il est indiqué que la distinction entre le Degré 1 et le Degré 2 « se fait au regard de l'articulation entre la définition des publics et celles des principales missions qui sont précisées dans chaque Degré ». Dans les exemples proposés à cet effet, apparait le terme « principalement » (« ex : une salariée Employée à domicile (Catégorie B) intervient principalement pour aider des personnes ne pouvant pas, en totale autonomie, se déplacer, etc »). Les structures doivent établir la façon dont le terme « principalement » doit être entendu/compris, dans la mise en œuvre de la reclassification. Il sera fondamental d'appliquer ensuite uniformément cette définition à l'ensemble des salariés. Pour rappel, le recours à cette notion de « principalement » n'est pas nouveau (les anciennes dispositions renvoyaient au terme « essentiellement ») et permet aux structures une articulation dans la détermination des missions à réaliser et donne donc une relative souplesse quant à la détermination du classement des salariés. Pour évaluer la capacité à faire seul ou pas, le GIR ou l'attribution de la PCH peuvent être des indices. Cependant, il faut regarder également les principales missions effectuées par le salarié (ainsi un salarié peut être amené à intervenir uniquement pour réaliser l'entretien du domicile auprès de publics très fortement

	dépendant, sans pour autant réaliser d'actes essentiels auprès de ces publics, missions relevant du degré 1).
Comment faire en pratique en l'absence de définitions d'emploi précises ?	Réponse en cours de rédaction.
Comment classer un salarié ayant un emploi polyvalent c'est-à-dire occupant plusieurs emplois pour le même employeur ?	Il s'agit ici de la situation de salariés occupés pour une partie de leur temps sur un emploi et l'autre partie de leur temps sur un autre emploi (ou éventuellement plus de deux emplois car il n'y a aucune limite juridiquement). Il peut notamment s'agir de salariés ayant un emploi d'intervention et un emploi administratif ou encore de salariés ayant différents emplois d'intervention (par exemple un livreur de repas qui serait également agent à domicile). Lors du reclassement dans l'accord de branche du 29 mars 2002 sur les emplois et rémunérations, ils étaient dénommés « emplois polyvalents ». En pratique, ces salariés doivent déjà avoir dans leur contrat de travail la mention des différents emplois occupés dans leur catégorie d'appartenance ainsi que la répartition du volume de travail (=durée du travail) affecté à chacun des emplois. Il conviendra donc, lors du reclassement dans l'avenant 43, si les emplois relèvent encore de filières et/ou de catégories et/ou de degrés et/ou d'échelons distincts, d'inscrire dans la lettre de notification le détail des emplois occupés (les deux filières, les deux catégories d'emploi, les degrés, les échelons de chaque emploi, etc.) ; pareillement, des fiches de fonction distinctes seront à établir pour chacun des emplois occupés. S'agissant des ECR, sous réserve que l'avenant 43 ait bien prévu leur proratisation au regard de la durée du travail du salarié (ce n'est par exemple pas le cas de l'ECR Tutorat), la lettre de notification devra aussi mentionner le bénéfice de l'ECR au titre de l'emploi correspondant et le volume de travail (=durée du travail) affecté à cet emploi ; cela afin de permettre ensuite son calcul proratisé. Les ECR devront ainsi s'appliquer au regard de chaque emploi : - L'ECR ancienneté s'appliquera de façon différenciée à chaque emploi si l'ancienneté dans l'emploi dans la branche est différente. - L'ECR diplôme étant proratisé au regard du temps de travail, il conviendra d'appliquer l'ECR correspondant au diplôme détenu en lien avec chaque emploi occupé. - L'ECR dimanches et fériés s'appliquera au taux horaire de l'emploi ayant donné lieu au travail ces jours-là.

	A noter en revanche que la compatibilité des emplois polyvalents avec l'application de la modulation du temps de travail n'a jamais été tranchée par les juges et il existe donc un doute sur la légalité d'une telle situation. Cette légalité semble a minima nécessiter de tenir un suivi rigoureux de la durée du travail réalisée pour chacun des emplois concernés. En effet, il sera alors primordial de pouvoir identifier l'origine du solde de modulation afin de déterminer le taux horaire de rémunération à appliquer. Ainsi, les difficultés rencontrées concernant la situation des emplois polyvalents ne viennent pas de l'avenant 43 mais de la gestion en paie et se posaient donc déjà avant l'entrée en vigueur de l'avenant.
Peut-on revenir sur la classification d'un salarié du fait d'aménagements imposés par le médecin du travail ?	Les restrictions médicales peuvent amener un employeur à modifier les fonctions d'un salarié sous réserve de son accord. En l'absence d'accord du salarié, il convient de retourner devant le médecin du travail afin de faire reconnaitre l'inaptitude du salarié pour pouvoir engager la procédure de licenciement pour impossibilité de reclassement. Ensuite il nous semble qu'il faut distinguer la modification de degré et la modification de l'échelon : Hypothèse N°1 : le salarié est en degré 2 et les restrictions médicales l'amènent à ne réaliser que des missions de degré 1. Dans ce cas et sous réserve des besoins de la structure, il conviendra de faire une proposition d'avenant au contrat de travail pour le reclassement en degré 1 (avec l'accord du salarié) et son ancienneté/formation doit être prise en compte le cas échéant pour un classement en échelon 1 ou 2. Concernant un éventuel échelon 3, la question devra aussi se poser puisque cela est lié à des qualités professionnelles pas à la typologie des missions réalisées. Dans certains cas, le salarié devra donc être reclassé en échelon 3 sous peine d'une accusation de discrimination à l'état de santé. Par exemple, pour une salariée employée degré 2 de la filière intervention qui a suivi un parcours en degré 1 et dont l'encadrement avait validé le passage en échelon 3, il sera difficile d'expliquer que le changement de fonctions impliquant le retour en degré 1 justifie son classement en échelon 2. Hypothèse N°2 : le salarié est en degré 1 échelon 1 ou 2. Il n'y a pas de modification possible de l'échelon puisque l'avancement dans l'échelon est lié à l'ancienneté/formation et non pas aux missions réalisées. Ainsi, les restrictions médicales vont avoir un impact sur les missions à réaliser mais aucun impact sur le salaire. Hypothèse N°3 : le salarié est en degré 1 échelon 3. L'accès à cet échelon est lié d'une part à l'ancienneté et à la formation (définitivement acquises par le salarié) mais aussi par l'évaluation professionnelle. La question est alors de savoir en quoi le type de missions réalisées est-il pris en compte ? En effet, l'implication du salarié

	et sa maitrise du poste sont tout aussi vraies quelles que soient les missions qui lui sont dévolues et il n'y a donc pas lieu a priori de déclasser le salarié en échelon 2 du seul fait qu'il ne peut plus réaliser certaines missions pour des raisons de santé (au contraire, cela pourrait être considéré comme une discrimination liée à l'état de santé).
Comment classe-t-on le salarié en cas de promotion ?	Le salarié sera reclassé dans son nouvel emploi générique à la date où la promotion deviendra effective. Au vu des grilles issues de l'avenant 43 et du fait que l'ECR ancienneté est définitivement acquis puisqu'étant lié à l'ancienneté dans la branche, le classement d'un salarié suite à une promotion aboutit en principe à ce qu'il ait une rémunération supérieure à celle liée à ses anciennes fonctions.
Les entretiens d'évaluation	
Le passage d'échelon 2 à échelon 3 ou de degré 1 à degré 2 est-il réversible en fonction des entretiens d'évaluation postérieurs ?	Le déclassement d'un salarié sera juridiquement une rétrogradation impactant la rémunération et les fonctions s'il s'agit d'un changement de degré. De ce fait, elle ne peut pas s'imposer au salarié. L'employeur doit donc proposer la modification du contrat de travail au salarié. Il faudra donc impérativement proposer un avenant ce qui impose d'avoir un motif réel et sérieux car en cas de refus, c'est ce motif qui fondera le licenciement. En effet, en cas de refus par le salarié, l'employeur ne peut que conserver le salarié dans les conditions initiales (au risque de créer un précédent) ou le licencier. Or dans la mesure où l'avenant sera lié aux résultat d'un entretien d'évaluation, il sera fondé sur un motif personnel (disciplinaire ou non) puisque lié à la personne du salarié. L'appréciation d'un tel motif sera laissé à l'appréciation des juges en cas de contentieux. Le déclassement suite à des entretiens d'évaluations négatifs n'est donc pas automatique, il supposera de suivre une procédure de modification du contrat qui dépendra du motif de la modification (disciplinaire ou non) et le salarié sera en droit de la refuser. Mais surtout, les juges pourront apprécier souverainement la légitimité d'une telle mesure.
Quelle est la différence entre entretien d'évaluation, entretien professionnel et entretien individuel ?	Réponse en cours de rédaction.

Les évolutions de parcours professionnels	
Le changement d'échelon est-il automatique ?	Le changement d'échelon, à la différence du changement de degré, ne suppose pas de réelle évolution des missions réalisées. Globalement, il s'agit d'une simple évolution de la rémunération (sauf pour les employés de la filière intervention degré 1 qui lors du passage à l'échelon 2 pourront réaliser des actes essentiels de la vie quotidienne). Il faut différencier selon la rédaction retenue par l'avenant 43 : - Le passage en échelon 2 se fait de façon automatique dès lors que le salarié remplit les conditions d'expérience OU de formation. - Le passage en échelon 3 en revanche n'est jamais automatique car il y a des conditions cumulatives d'expérience OU de formation ET d'appréciation par la hiérarchie d'éléments variant selon l'emploi générique occupé. Cette appréciation se fait lors de l'entretien d'évaluation créé par l'avenant 43 et selon l'application des grilles d'évaluation paritaires.
Le changement de degré est-il automatique ?	En attente de la position de l'USB.
Un salarié peut-il changer de catégorie d'emploi (passage employé / TAM / cadre) ?	Il n'y a aucune automaticité pour un tel changement. Ainsi, aucun salarié ne peut imposer le passage dans une autre catégorie d'emploi car cela constitue une modification de l'emploi et des missions et donc une modification de son contrat de travail (à l'inverse l'employeur ne peut pas non plus l'imposer). Notamment, sauf dans le cas des employés de la filière intervention, un salarié qui arrive à l'échelon 3 du degré 2 ne peut pas prétendre à passer automatiquement à la catégorie d'emploi supérieure (comme un salarié arrivé au dernier échelon de sa catégorie ne pouvait pas non plus imposer le passage en catégorie supérieure dans l'ancienne classification). En revanche, il est tout à fait possible qu'un salarié puisse changer de catégorie d'emploi ou même de filière en fonction des besoins de la structure et si l'employeur et le salarié se mettent d'accord. Il faudra alors vérifier que le salarié remplit bien les conditions pour accéder à l'emploi générique envisagé.
Les salariés en échelon 3 de leur degré ont-ils encore des possibilités d'évolution ?	En attente de la position de l'USB.

Est-il possible d'anticiper le passage en échelon 2 avant les 4 années de pratique ?	Sous réserve d'avoir les fonds et/ou l'agrément pour l'opposabilité de cette pratique aux financeurs, il est possible de l'envisager mais il faudra ensuite appliquer cette règle plus favorable de façon homogène pour l'ensemble des salariés susceptible d'être placés dans la même situation pour ne pas créer de discrimination. S'agissant du cas particulier de l'employé filière intervention, l'USB considère que pour des salariés ayant un diplôme listé par l'avenant 43, ils peuvent être directement classés en échelon 2, même sans ancienneté dans la pratique de l'emploi, dès lors qu'ils sont amenés à réaliser des actes essentiels de la vie quotidienne.
Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)	
Les ECR peuvent-ils être réduits ?	Les ECR pérennes et personnels (ancienneté et diplôme) ne peuvent pas être réduits puisque l'employeur les détermine en fonction des justificatifs que lui apporte le salarié et au regard d'une situation qui n'est pas amenée à évoluer à la défaveur du salarié. En effet, le salarié ne peut pas perdre d'ancienneté ni son diplôme. Les ECR ponctuels et transverses (dimanches et fériés, astreintes, nuit et tutorat) sont par nature évolutifs puisqu'ils sont liés à la réalité des missions du salarié. Pour les ECR cadres (responsabilité, associations, complexité, cadre supérieur, nombre de places) ils sont également prévus pour évoluer en fonction des conditions d'emploi. Il est d'ailleurs prévu que les conditions d'attribution de ces ECR sont révisables chaque année à la date d'anniversaire d'entrée dans l'emploi (article III.19.3 de la CCB issu de l'avenant 43). A noter tout de même que l'ECR cadre supérieur ne peut évoluer qu'à la hausse car il est lié à l'emploi occupé. Nous déconseillons donc d'indiquer le montant des ECR dans le contrat de travail, sauf à indiquer que ce montant sera amené à évoluer à la hausse comme à la baisse en cas d'évolution des conditions d'emploi.
Est-il possible d'ajouter un ECR ou d'augmenter les ECR prévus par l'avenant 43 ?	Une structure peut toujours décider d'être plus favorable que le texte conventionnel et donc créer un ECR qui n'est pas prévu par la CCB ou augmenter un ECR prévu. Il est donc envisageable par exemple de créer un ECR qui serait lié à la réalisation d'objectifs pour les intervenants à domicile dès lors que celui-ci est basée sur des éléments objectifs ou de modifier l'ECR Ancienneté, etc. dès lors que le calcul final est plus favorable aux salariés. En revanche, cet ECR ne peut pas se substituer à un ECR existant au niveau de la branche.

	Par ailleurs, en cas de modification de l'ECR ou d'autres dispositions de manière plus favorable soit mis en place par usage, par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, il devra faire l'objet d'un agrément sauf pour les structures sous CPOM EPRD obligatoire.

Quel est l'impact de l'absence sur les ECR ?	Pour les périodes non effectuées et les absences : l'USB considère que les ECR pérennes sont tous proratisés (ancienneté, diplôme, cadres) ainsi que l'ECR tutorat (les autres ECR étant liés à la réalité des interventions ils sont de fait écartés en cas d'absence). D'autant que dès lors que le salarié a une absence rémunérée, les ECR seront maintenus (salaire de référence en cas de maladie ou encore assiette des congés payés).
	
	<u>Cas particulier de la maladie :</u>
	
	Il convient ici de procéder en 2 étapes :
	- Le calcul du salaire de base et du montant de la prime qui sera proratisée du fait de l'absence.
	- Puis le calcul du maintien de salaire pour l'application des règles de prévoyance. A ce titre le salaire de référence est défini par l'article VII.1.5 de la CCB (garanties maintien de salaire et incapacité) et se fait au regard du « *salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail* » ce qui inclura les ECR perçus par le salarié. Cela signifie que l'ECR n'est pas proratisé du fait de l'absence, mais il est d'une certaine manière maintenu dans le cadre des indemnités de prévoyance.
	
	<u>Cas particulier des congés payés :</u>
	
	Ici encore il convient de procéder en 2 étapes :
	- Le calcul du salaire de base et du montant de la prime qui sera proratisée du fait de l'absence.
	- Puis le calcul de l'indemnité de congés payés par comparaison entre :
	  o Le 10ème de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence où les congés payés ont été acquis.
	  o Le maintien de salaire égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.
	Dans les deux cas l'assiette est la même et l'on doit prendre la rémunération perçue par le salarié en contrepartie de son travail personnel, présentant un caractère obligatoire pour l'employeur et ne rémunérant pas à la fois les périodes de travail et de congés payés. Cela inclut l'ECR ancienneté, l'ECR travail du dimanche et des jours fériés, l'ECR travail de nuit et l'ECR astreintes. L'USB considère également que l'ECR diplôme est également à prendre en compte.

	Cela signifie que même si l'ECR est proratisé du fait de l'absence, il est d'une certaine manière maintenu dans le cadre des indemnités de congés payés.
L'ECR tutorat est-il proratisé selon la durée du tutorat dans le mois ?	Cet ECR est attribué sur une base mensuelle (vérification chaque mois). Il s'agit d'un montant forfaitaire quelle que soit la durée du travail contractuelle du salarié ou au temps passé au tutorat pour le mois considéré.
L'avenant 43 ne prévoit pas d'ECR correspondant à l'actuelle prime d'infirmier. Faut-il la maintenir aux salariés qui la perçoivent actuellement ?	Si l'avenant 43 prévoit des ECR qui remplacent la plupart des primes et indemnités préexistantes, il ne prévoit en revanche pas de maintien de la prime d'infirmier. De ce fait, lors de l'entrée en vigueur de cet avenant, les infirmiers n'auront plus d'ECR / prime lié au fait qu'ils occupent un emploi d'infirmier. En revanche, lors de leur reclassement, il conviendra de vérifier que le niveau de salaire est bien conservé en tenant compte du montant de la prime d'infirmier (voir la question dédiée à la vérification du maintien de salaires).
Les ECR ancienneté, dimanche et férié et nuit étant calculés en pourcentage, doit-on arrondir un nombre de points ou appliquer cette ancienneté directement sur le salaire ?	Les ECR ancienneté, dimanche et férié et nuit sont calculés sur un pourcentage par rapport au salaire de base. Il n'y a donc pas lieu de réaliser un arrondi pour calculer un nombre de points. Exemple : Un salarié est classé en filière intervention / catégorie employé / degré 2 / échelon 2. Le salarié a 9 ans et 7 mois d'ancienneté dans la branche et se voit appliquer l'ECR ancienneté comme suit : ECR Ancienneté : 2% du salaire de base = 2% x (359 x 5,50€) = 2% x 1974,5 € = 39,49€
La prise en compte de l'ancienneté (ECR et échelon)	
Quelles sont les différentes anciennetés à retenir ?	Il existe 3 anciennetés différentes rappelées par le guide paritaire : - L'ancienneté dans l'emploi dans la branche : cette ancienneté correspond au critère « d'année de pratique » prévu pour l'avancement d'échelon. Cette ancienneté existait déjà dans le texte originel de la CCB pour calculer la reprise d'ancienneté dans l'emploi et donc le niveau de coefficient (et même dans la CCN de 1983). Il convient de vérifier la double condition : que le salarié ait occupé le même emploi ; et ce dans la même branche (donc en vérifiant que l'entreprise relevait bien de la CCB ou des textes antérieurs à savoir la CCN de 1983, la convention ADMR, la convention TISF de 1970 ou les accords UNACCS). Elle peut être :

	○ Égale à l'ancienneté dans la structure si aucune évolution d'emploi n'a eu lieu depuis l'entrée dans la structure et s'il n'y a pas eu de reprise d'ancienneté à l'embauche Exemple : Une salariée sans diplôme a été embauchée le 1er juillet 2005 comme Agent à domicile. Elle n'a pas changé de poste depuis. Elle n'a pas travaillé auparavant dans la Branche de l'aide à domicile. L'ancienneté dans l'emploi sera calculée à partir de la date d'embauche dans la structure, soit le 1er juillet 2005. ○ Inférieure à l'ancienneté dans la structure si le salarié a accédé à un nouvel emploi Exemple : Un salarié sans diplôme a été embauchée le 1er juillet 2004 comme Agent à domicile. Il avait travaillé auparavant pendant 5 ans dans une structure de la Branche, sur un emploi identique. Le 1er juin 2010, il a obtenu le DEAVS. Il a changé d'emploi repère et est devenu Auxiliaire de Vie Sociale. Un salarié sans diplôme a été embauchée le 1er juillet 2004 comme Agent à domicile. Il avait travaillé auparavant pendant 5 ans dans une structure de la Branche, sur un emploi identique. Le 1er juin 2010, il a obtenu le DEAVS. Il a changé d'emploi repère et est devenu Auxiliaire de Vie Sociale. ○ Supérieure à l'ancienneté dans la structure si le salarié avait lors de son embauche dans l'emploi une reprise d'ancienneté selon les conditions de la convention collective (article IV-17.1). Exemple : Une salariée a été embauchée dans la structure le 1er juillet 2010 comme TISF. Elle a exercé auparavant, pour la première fois, cet emploi de TISF depuis le 1er juillet 2004 dans une autre structure associative appliquant la CCB. L'ancienneté dans l'emploi de TISF sera calculée à partir de la date d'accès à l'emploi, c'est-à-dire le 1er juillet 2004. - <u>L'ancienneté dans la branche (tout emploi confondu)</u> : cette notion créée par l'avenant 43 sert à calculer l'ECR ancienneté. Elle se calcule à partir de l'accès à un 1er emploi dans une structure qui applique la convention collective de la Branche, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du ou de la salarié.e en reprenant le ou les différents emplois occupés dans une ou des structures de la branche. Exemple : Une salariée a été embauchée dans un SAAD de la Branche le 1er juillet 2010 comme TISF. C'était son 1er emploi dans la Branche, elle y a travaillé jusqu'au 31 décembre 2015. Le 1er janvier 2018, elle est embauchée dans une autre structure associative appliquant la CCB, en tant que responsable de secteur, après avoir suivi une formation.

	L'ancienneté dans l'emploi en tant que responsable de secteur sera calculée à partir du 1er janvier 2018. En revanche, l'ancienneté dans la Branche, servant à la détermination de l'ECR ancienneté, sera calculé à partir du 1er juillet 2010 en prenant en compte : o la période du 1er juillet 2010 au 31 décembre 2015 et o celle commencée depuis le 1er janvier 2018. - <u>L'ancienneté dans l'entreprise</u> : les droits du salarié lors de la rupture du contrat et l'ouverture du droit à congé d'ancienneté. <u>A cela vient s'ajouter l'ancienneté pour l'acquisition des congés payés et d'ancienneté</u> : cette notion est très légèrement différente de l'ancienneté dans l'entreprise car certaines absences ne sont pas prises en compte de la même façon (par exemple, le congé parental est pris en compte pour moitié pour l'ancienneté dans l'entreprise mais ne permet pas d'acquérir des congés).
Comment les absences sont-elles prises en compte dans l'ancienneté dans l'emploi et l'ancienneté dans la branche ?	Selon le guide paritaire : *Il est rappelé que selon l'article IV-17.2 de la CCB : « Sauf dispositions légales contraires les absences ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté à l'exception des 30 premiers jours consécutifs ou non de maladie non professionnelle par année d'ancienneté dans l'entreprise. »* *Cette règle est applicable tant pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise que de l'ancienneté dans l'emploi ou dans la branche.* *Attention les périodes de suspension assimilées à du temps de travail effectif n'impactent pas le calcul de l'ancienneté. Il s'agit **<u>notamment</u>** des absences suivantes :* - *accident du travail ou maladie professionnelle,* - *congé maternité ou congé en vue d'adoption,* - *congés payés,* - *formations suivies sur le temps de travail,* - *congé bilan de compétence,* - *congé de formation économique, sociale et syndicale,* - *congé de présence parentale,* - *congé de solidarité familiale,*

	- *Congé proche aidant,* - *le service dans la réserve opérationnelle,* - *les jours RTT ou contreparties obligatoires sous forme de repos liés aux heures supplémentaires,* - *etc.* *En application de l'article L1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.*
La structure avait un usage de reprendre l'ancienneté dans l'emploi toute branche confondue. Quel est l'impact de cet usage avec l'entrée en vigueur de l'avenant 43 ?	S'il peut être démontré que la structure a repris dans le calcul de l'ancienneté des salariés, pour le classement dans les grilles de salaire actuellement en vigueur, des durées d'expériences professionnelles qui n'étaient pas prévues par les textes applicables il s'agit d'une pratique plus favorable qui doit être maintenue après l'entrée en vigueur de l'avenant 43. Cela signifie deux choses : - L'entrée en vigueur de l'avenant ne remet pas en cause l'usage en vigueur dans la mesure où il reste plus favorable que la disposition conventionnelle. Il convient donc de continuer à appliquer l'usage. S'agissant de la possibilité de le dénoncer, cela pourrait être contesté et les juges pourraient considérer que la dénonciation n'est pas possible considérant que cela créé une différence de traitement selon la date d'embauche. Mais la structure peut tout à fait décider de maintenir une position plus favorable (sous réserve d'avoir les fonds et/ou l'agrément pour l'opposabilité de cette pratique aux financeurs). - Dans le cadre de la mise en œuvre de l'avenant 43 et du reclassement des salariés, l'usage impactera le calcul de l'ancienneté dans l'emploi pour le classement dans l'avenant 43 s'agissant de la détermination de l'échelon. La structure devra donc appliquer l'usage de reprendre l'ancienneté dans m'emploi toute branche confondue pour déterminer l'échelon du salarié. Par contre, concernant l'application de l'ECR Ancienneté (qui est déterminé par l'ancienneté dans la branche tout emploi confondu) : il s'agit d'une nouvelle disposition conventionnelle qui n'a pas fait l'objet d'une interprétation paritaire. Il est donc possible de considérer pour le calcul de cet ECR que ce qui est déterminant est la réalisation d'expériences professionnelles au sein de la branche et qu'ainsi, l'usage consistant à prendre en considération des expériences réalisées en dehors de la branche ne s'applique pas et il n'y aurait donc pas de reprise d'ancienneté hors branche dans ce calcul. Néanmoins cette interprétation pourrait être refusée par des juges s'ils étaient saisis sur l'étendue d'un tel usage. Mais de nouveau, la structure peut décider d'avoir la position la plus favorable (toujours sous réserve du financement).

La structure a déjà instauré par usage une prime d'accompagnement de stagiaires pour les tuteurs. Sachant qu'il va y avoir un ECR tutorat faut-il dénoncer cet usage ou peut-on considérer que l'ECR conventionnel remplacera l'usage quand bien même les montants ne sont pas identiques ?	De jurisprudences constantes, l'entrée en vigueur d'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise met fin à l'usage que celui-ci soit ou non plus favorable. Ainsi, l'ECR Tutorat se substitue de plein droit à toute autre prime de salaire versée aux salariés par usage d'entreprise en contrepartie d'un accompagnement au tutorat.
La prise en compte de la formation des salariés (emploi générique, ECR et échelon)	

Quel est désormais l'impact des diplômes et de la formation du salarié ?	L'avenant a pour but de sortir de l'automaticité du classement en fonction du diplôme tout en maintenant une valorisation des diplômes.
	
	Néanmoins les diplômes et la formation ont un impact sur :
	- <u>L'entrée dans le poste</u> : le diplôme va avoir un rôle dans le sens où le diplôme permet de dire qu'un salarié détient les compétences pour exercer certaines missions. Il convient de différencier :
	  o Les emplois règlementés : si le salarié n'a pas le diplôme : interdiction d'exercer / de faire exercer avec des sanctions pénales très lourdes à l'appui. Il s'agit par exemple des aides-soignants, infirmiers, médecins.
	  o Les dispositions du CASF : les règles régissant l'autorisation et l'agrément imposent des niveaux de qualification minimum pour certains salariés, intervenants ou encadrants.
	- <u>L'avancement d'échelon</u> : l'avancement des salariés dans les échelons se fait au regard de la durée de pratique dans l'emploi mais aussi selon les heures de formation en lien avec les missions de l'emploi. Un salarié ayant des formations avancera donc plus rapidement qu'un salarié non formé ce qui impactera son niveau de salaire.
	- <u>L'ECR diplôme</u> : le titre III de la CCB modifié par l'avenant 43 prévoit un nombre de points venant s'ajouter au salaire de base mensuel selon le niveau du diplôme détenu par le salarié (entre 11 et 17 points pour les diplômes des niveaux 3 à 8).

Quelles sont exactement les formations prises en compte	Selon le guide paritaire :

pour l'avancement dans l'échelon ?	*Concernant les heures de formation, ce sont les heures de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue en lien avec l'emploi exercé dans la Branche qui sont prises en compte. Ces heures de formation seront comptabilisées sur la base de présentation de justificatifs par le salarié (ex : attestation de présence, de formation ou d'assiduité) ou à défaut par l'employeur pour les formations suivies depuis l'entrée dans la structure.* Dès lors que les formations suivies sont en lien avec l'emploi elles sont à prendre en compte même si elles ont été réalisées dans une autre structure même non assujettie à la CCBAD.
Quels sont les diplômes et certifications pris en compte pour l'ECR diplôme ?	Le préambule du titre III (repris dans le guide paritaire) donne une liste indicative des diplômes et certifications reconnus par la branche. Vous pouvez retrouver la liste au lien suivant. Cette liste n'est pas exhaustive. En tout début de liste est inscrite la mention « *Il s'agit **notamment** des diplômes et titres suivants :…* » Le préambule précise également que « ces diplômes, **ainsi que ceux en lien avec les missions principales des emplois définis aux articles 5 à 10**, sont valorisés dans la classification par l'obtention d'un élément complémentaire de rémunération (ECR). » Cela permet d'attribuer l'ECR diplôme à un salarié détenant un diplôme en lien avec les missions principales de l'emploi exercé, mais qui ne figure pas dans la liste (ex : notamment pour les salariés de la filière support dont les diplômes ne figurent pas dans la liste) Cette liste permet de vérifier d'une part que le salarié détient le diplôme nécessaire pour son emploi (voir la question précédente) mais aussi pour déterminer l'ECR diplôme à appliquer. A noter qu'un salarié n'aura d'ECR que pour le diplôme ayant un lien avec l'emploi occupé (voir la question suivante). Si le salarié possède plusieurs diplômes, le salarié ne peut bénéficier que d'un seul ECR le montant de cet ECR correspond au diplôme le plus élevé en lien avec l'emploi occupé par le salarié. Le guide paritaire précise que pour les salariés « faisant-fonction » titulaires d'un diplôme autre que celui de l'emploi pour lequel ils font fonction, l'ECR Diplôme n'est pas attribué. Par exemple un salarié faisant fonction de TISF ne bénéficie pas de l'ECR correspondant au diplôme de TISF mais seulement au diplôme dont il est effectivement détenteur.

L'ECR diplôme est-il dû lorsque le diplôme n'a pas de lien avec l'emploi occupé ?	L'ECR diplôme ne vise que les diplômes ayant un lien avec l'emploi occupé. De ce fait, un diplôme sans aucun lien avec l'emploi ne permet pas de bénéficier de l'ECR. Exemple : Un salarié employé degré 1 de la filière intervention est titulaire d'une licence en histoire. Le diplôme n'a clairement aucun lien avec l'emploi donc il n'a pas d'ECR à ce titre. Mais cela pose la question de l'appréciation du lien entre le diplôme et l'emploi qui suppose une part d'appréciation par l'employeur. Exemple : Un salarié employé degré 2 de la filière intervention a le DEAES (valorisé par un ECR de 11 points) mais aussi un diplôme de moniteur éducateur (valorisé par un ECR de 12 points). Si la structure considère que ce second diplôme, bien que n'étant pas indispensable est tout de même utile quotidiennement dans l'accomplissement des missions, le salarié aura donc l'ECR correspondant à ce diplôme (12 points). En revanche, il ne cumule pas les deux ECR pour les deux diplômes détenus. Il incombe ainsi à la structure d'apprécier si la détention du BAC est ou non utile à l'emploi occupé par la secrétaire.
Les impacts en paie	
Au moment du reclassement au 1er octobre 2021	
Comment s'applique l'avenant 43 en cas de décalage de paie ?	L'avenant 43 entre en vigueur à compter du 1er octobre 2021 au titre des périodes de travail réalisées à compter du 1er octobre. Ainsi, si vous payez les salaires début octobre au titre de la période de travail de septembre, l'avenant 43 s'appliquera à compter de la paie versée en novembre au titre de la période de travail d'octobre.
Quel est l'impact de l'avenant 43 sur le solde de modulation pour la période en cours ?	L'avenant 43 sera pleinement applicable dès le 1er octobre 2021. Cela signifie qu'il s'appliquera à la totalité du prochain solde de modulation (31 décembre 2021 pour les structures dont la période est basée sur l'année civile). Ainsi, si le salarié bénéficie d'une revalorisation de son niveau de rémunération, cela impactera aussi l'intégralité de son solde de modulation à venir s'il est positif. A noter qu'il n'est pas possible de clôturer le compteur de modulation de façon anticipée pour éviter l'appliquer l'avenant 43 au compteur en cours. En effet, la modulation s'apprécie sur une période annuelle de référence donc il n'est pas possible de réaliser un solde de modulation anticipé avant la fin de la période en cours.

Comment doit-on comparer l'ancien et le nouveau salaire ?	Les salariés ne peuvent pas voir leur rémunération diminuée du fait de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et il faut pour vérifier cela savoir comment comparer le salaire résultant de l'ancienne classification et le nouveau salaire. Le guide paritaire d'application donne pour cela la règle suivante : *Dans le cadre de l'avenant 43, chaque salarié est classé dans une Filière, une Catégorie, un Degré et un Echelon. Cela permet d'obtenir le coefficient, afin de calculer le salaire de base.* *A ce salaire de base il est nécessaire d'ajouter, le cas échéant, les ECR pérennes et personnels (ECR ancienneté, ECR diplôme) attachés à la personne du salarié et acquis une fois obtenu.* *Dans le cadre de ce travail de comparaison, nous préconisons de ne pas intégrer les ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail qui ne sont versés que si l'objet de l'ECR est réalisé (ex : astreinte, travail de nuit…).* *Pour les salariés de Catégorie Cadre, il est nécessaire, le cas échéant d'ajouter les ECR cadres.* *Il convient ensuite de procéder à la comparaison avec le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43, afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de réduction de la rémunération.* *Le salaire brut mensuel pris en référence avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois précédant l'entrée en vigueur de l'avenant 43. Dans l'hypothèse de la signature d'un avenant au contrat de travail réduisant la durée du travail du salarié sur cette période de référence, est prise en compte la nouvelle rémunération perçue au titre de cette nouvelle durée du travail.* *Les éléments compris dans le salaire brut mensuel pris en référence sont : coefficient X valeur du point, le cas échéant prime infirmier, le cas échéant prime liées à l'encadrement. Il est fait exclusion des heures complémentaires ou heures supplémentaires réalisées, des majorations de salaire pour travail du dimanche, astreinte, travail de nuit, etc. Toute absence intervenue au cours de cette période de référence, rémunérée ou non (congés payés, congés sans solde, maternité, maladie, congé parental, etc) est neutralisée. Le salaire doit alors être reconstitué au regard de la rémunération qui aurait été perçu par le salarié s'il avait été normalement présent.* A noter que pour les salariés cadres sous convention de forfait annuel en jours, il est aussi nécessaire de vérifier que le salaire ne comprend pas une sujétion liée à cette convention.

Comment faire si le reclassement aboutit à ce que le salarié perçoive un salaire inférieur à celui actuellement perçu ?	Dans le cas où la comparaison entre le nouveau et l'ancien salaire réalisé selon les règles vues à la question précédente aboutissent à ce que le nouveau salaire soit inférieur, le salarié a droit au maintien de son niveau de salaire et devra donc bénéficier d'une indemnité différentielle afin de compenser la différence entre le nouveau et l'ancien salaire conventionnel. Passée l'étape du reclassement au 1er octobre 2021, l'application d'une indemnité différentielle aura pour conséquence que sauf pratique interne plus favorable, le salarié aura une rémunération qui stagnera un certain temps, en fonction du niveau de son surclassement, de sa possible évolution d'échelon, d'ECR ancienneté… En effet, toute évolution à venir (changement d'emploi, d'échelon, évolution des ECR, de la valeur du point…) viendra réduire le montant de l'indemnité différentielle et ce n'est que lorsque cette indemnité sera résorbée que le salarié pourra avoir une augmentation.
Et après l'entrée en vigueur de l'Avenant 43	
L'avenant 43 a-t-il un impact sur les exonérations sociales ou sur la taxe sur les salaires ?	L'avenant 43 va avoir des impacts en pratique du fait de la dégressivité des exonérations. En effet, l'exonération Fillon et dans une moindre mesure aide à domicile sont plus favorables pour des salariés faiblement payés et donc l'avenant 43 ayant pour but de mieux payer les salariés, les exonérations seront globalement moindres (mais à vérifier salarié par salarié). Plus précisément, la réduction Fillon est dégressive dès le SMIC et jusqu'à 1,6 SMIC. Donc dès que le salaire va être plus élevé que le SMIC, la structure va perdre en exonération. S'agissant de l'exonération aide à domicile, elle n'est dégressive qu'à partir de 1,2 SMIC. Donc si les revalorisations issues de l'avenant 43 n'aboutissent pas à dépasser ce seuil, il n'y aura pas de conséquence mais si les salaires dépassent ce seuil, la structure va également perdre en exonération. De même, les taux de cotisations patronales réduits en matière d'allocations familiales et de maladie sont plafonnés respectivement à 3,5 SMIC et 2,5 SMIC et pourraient donc ne plus s'appliquer pour certains salariés. Cet effet indirect de l'avenant 43 se retrouve également en matière de taxe sur les salaires puisque si la masse salariale augmente, le montant de taxe sur les salaires augmente en proportion (sous réserve de l'abattement). Cela peut aussi impacter le taux de taxe sur les salaires applicables mais également le niveau de la décote dont bénéficie la structure.

Questions diverses	
Quel est l'impact de l'avenant 43 sur les durées de période d'essai et de préavis prévues par la CCB ?	Juridiquement il n'est plus possible d'utiliser les dispositions de la CCB faisant référence aux anciennes catégories. Il conviendra donc d'appliquer à compter du 1er octobre 2020 (sous réserve de l'entrée en vigueur de l'avenant 43) les durées légales s'agissant de la période d'essai et du préavis, si elles existent. S'agissant de la période d'essai les durées sont les suivantes (et il ne sera plus possible de renouveler la période d'essai) : - 2 mois pour les employés - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens - 4 mois pour les cadres S'agissant du préavis de démission : en l'absence de dispositions conventionnelles, il n'y a plus possibilité de prévoir une durée de préavis dans la mesure où la loi n'en prévoit pas. S'agissant du préavis de licenciement ou de mise ou départ à la retraite : - Ancienneté inférieure à 6 mois : pas de préavis prévu légalement - Ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : un mois - Ancienneté d'au moins 2 ans : 2 mois Les partenaires sociaux de la branche vont ouvrir des négociations afin d'adapter les dispositions conventionnelles relatives aux périodes d'essai et périodes de préavis, suite à l'impact de l'avenant 43.
Les fiches de poste sont-elles obligatoires ?	Réponse en cours de rédaction.