

# **Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001. (Etendue par arrêté du 27 décembre 2001 JO du 1er janvier 2002) (1)**

## **Titre Ier : Règles générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1.1**

En vigueur étendu

La présente convention collective couvre le territoire national,

y compris les DOM, et règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs des missions locales et PAIO et de leurs groupements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle, l'accompagnement des jeunes et la construction des réponses adaptées à leur situation, relevant de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 et de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989, notamment classifiés sous les codes NAF 85-3 K et 91-3 E ;
- d'autre part, les salariés des missions locales et PAIO, et de leurs groupements.

#### **Article 1.1**

En vigueur non étendu

La présente convention collective couvre le territoire national, y compris les DOM, et règle les rapports entre :

D'une part :

- les employeurs des missions locales et PAIO et de leurs groupements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle, l'accompagnement des jeunes et la construction des réponses adaptées à leur situation, relevant de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 et de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989, notamment classifiés sous les codes APE 88-99B et 94-99Z ;
- les employeurs des maisons de l'emploi dont une partie de l'activité consiste à participer à l'accueil et à l'orientation des demandeurs d'emploi, à l'insertion, à l'orientation en formation, à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés et à l'aide à la création d'entreprise relevant de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, du décret n° 2005-259 du 22 mars 2005 et de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, notamment classifiés sous les codes APE 88-99B, 94-99Z et 84-13Z ;
- les employeurs des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) dont l'activité permet de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés permettant d'associer accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi relevant de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998, notamment classifiés sous les codes APE 88-99B et 94-99Z ;

D'autre part :

- les salariés des missions locales et PAIO, et de leurs groupements ;
- les salariés des maisons de l'emploi ;
- les salariés des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) .

## **Durée**

### **Article 1.2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Révision**

### **Article 1.3**

En vigueur étendu

La demande de révision de la convention collective est formulée par l'une des parties contractantes. Elle doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision ; sa conclusion se fera dans les 3 mois après l'ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective resteront applicables jusqu'à la signature du nouvel accord.

## **Dénonciation**

### **Article 1.4**

En vigueur étendu

Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes doit être portée, conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 18 mois, les salariés conservent les avantages individuels acquis, antérieurs à la signature de ladite convention.

## **Effets**

## **Article 1.5**

En vigueur étendu

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

## **Adhésions**

### **Article 1.6**

En vigueur étendu

Peuvent adhérer à la convention collective :

# toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du code du travail ;

# toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1er.

## **Application**

### **Article 1.7**

En vigueur étendu

Les employeurs n'entrant pas dans le champ défini à l'article 1.1 et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

## **Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel, négociation collective**

### **Droit syndical**

#### **Article 2.1**

En vigueur étendu

##### 2.1.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour l'employeur comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre Ier, 2e partie du code du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le respect du droit syndical, les parties au litige s'emploient à mettre en œuvre une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé s'il est avéré.

##### 2.1.2. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de gêne dans le fonctionnement du service et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers.

##### 2.1.3. Sections syndicales

###### 2.1.3.1. Constitution de la section syndicale

La section syndicale peut être constituée par :

1. Tout syndicat représentatif dans la structure, qui dispose d'au moins deux adhérents dans la structure ;
2. Un syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel qui dispose de plusieurs adhérents dans la structure ;
3. Tout autre syndicat qui :
  - dispose de plusieurs adhérents dans la structure ;
  - satisfait au critère des valeurs républicaines ;
  - satisfait au critère d'indépendance ;
  - est légalement constitué depuis au moins 2 ans ;

– dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

#### 2.1.3.2. Droits conférés à la section syndicale

La section syndicale permet :

- pour les syndicats non représentatifs dans la structure de désigner un représentant de la section syndicale ;
- pour les syndicats représentatifs dans la structure de désigner un délégué syndical et de bénéficier d'un crédit supplémentaire pour préparer la négociation des conventions et accords.

La section syndicale permet à tous les syndicats habilités de :

- collecter les cotisations. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des structures ;
- disposer de panneaux d'affichage. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque syndicat habilité et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (délégués du personnel et comité d'entreprise) et du CHSCT. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis préalablement (1) à l'employeur ;
- diffuser des publications et des tracts. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés des structures dans l'enceinte de celles-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celles-ci ne se placent pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur et les syndicats habilités. Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;
- organiser une réunion syndicale mensuelle dans la structure. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les réunions mensuelles ont lieu en dehors du temps de travail des adhérents, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir pendant leurs heures de délégation.

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent, après information de l'employeur, inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord de l'employeur dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur.

- dès que l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés : obligation d'un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, dont les modalités d'aménagement et d'utilisation sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

#### 2.1.4. Représentant de la section syndicale

Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, et exerce les attributions dévolues à la section syndicale, mais ne peut négocier et conclure des accords qu'à titre exceptionnel et jamais dans les structures de moins de 200 salariés.

#### 2.1.4.1. Désignation et contestation de la désignation

Le représentant de la section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Le nom du RSS est porté à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé.

En cas de contestation, le recours doit être introduit dans les 15 jours suivant l'information de la désignation à l'employeur.

Structure de 50 salariés et plus :

Peut être désigné tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

Structure de moins de 50 salariés :

Peut être désigné un délégué du personnel qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 6 mois est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

#### 2.1.4.2. Heures de délégation et liberté de déplacement

Le RSS dispose de 4 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont payées à échéance normale, sauf dans les structures de moins de 50 salariés, où le délégué du personnel désigné comme RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique.

Le RSS dispose d'une liberté de déplacement y compris hors de la structure.

#### 2.1.4.3. Durée du mandat du RSS

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif.

L'ancien titulaire du mandat de RSS ne peut plus être désigné RSS jusqu'aux 6 mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Toutefois, rien n'empêche le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié que celui qui a exercé son mandat jusque-là comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant par section syndicale.

#### 2.1.5. Informations syndicales

Chaque salarié relevant de la présente convention collective, dispose d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif.

#### 2.1.6. Délégués syndicaux

##### 2.1.6.1. Désignation du délégué syndical

Structure de 50 salariés et plus :

Tout syndicat représentatif dans la structure qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical.

Peut être désigné comme délégué syndical tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a recueilli au moins 10 % des voix sur son nom propre, en tant que membre titulaire ou membre suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente au premier tour des dernières élections professionnelles, que ce soit aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou encore de la délégation unique du personnel et quel que soit le nombre de votants, même si le quorum n'a pas été atteint.

Si, entre deux élections professionnelles, l'organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats aux élections professionnelles qui remplissent ces conditions, elle a la faculté de désigner un délégué syndical parmi ses candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10 % des voix ou bien, à défaut de candidats, parmi ses adhérents.

En outre, le délégué syndical doit :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Structure de moins de 50 salariés :

Les syndicats représentatifs au niveau de la structure peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical. La condition des 10 % n'a pas à s'appliquer.

#### 2.1.6.2. Mandat du délégué syndical

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions non cumulatives suivantes sont remplies :

- le syndicat qui a désigné le délégué syndical a réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif ;
- en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles ;
- l'effectif de la structure ou de l'établissement est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes (2).

#### 2.1.6.3. Heures de délégation

L'activité des délégués syndicaux désignés par leur organisation syndicale s'exerce dans le cadre de la loi.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 heures dans les structures employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les structures employant de 151 à 500 salariés.

Dans les établissements de 11 à 49 salariés, lorsque le délégué du personnel est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de délégué du personnel.

Ce crédit d'heures considéré comme temps de travail effectif, ne peut être dépassé, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

#### 2.1.7. Absences pour raisons syndicales

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale, dans les cas suivants :

2.1.7.1. Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale et justifiant d'une convocation écrite adressée à leur organisation syndicale, précisant les lieux et dates, et présentées 5 jours ouvrés avant la date de la commission.

2.1.7.2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 5 jours ouvrés par an, fractionnables, par organisation syndicale et par structure, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale.

2.1.7.3. Exercice d'un mandat syndical électif

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 12 jours ouvrables par an, fractionnés ou non, sur convocation écrite présentée une semaine à l'avance par leur organisation syndicale, aux personnels membres des instances statutaires des syndicats au niveau national, régional, départemental ou local, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

2.1.7.4. Chéquier syndical

Conformément à l'article 9.7.5 de la convention collective nationale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale bénéficiant d'un chéquier syndical, sur présentation du chéquier 5 jours ouvrés avant la date de l'absence.

Les organisations syndicales peuvent utiliser leur chéquier syndical pour des absences distinctes des participations aux CPN, des participations aux congrès et assemblées statutaires et des participations relatives à l'exercice d'un mandat syndical électif.

(1) Le deuxième tiret du deuxième paragraphe de l'article II-1-3-2 est étendu à l'exclusion du terme : « préalablement », en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le dernier point de l'article II-1-6-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article L. 2143-11 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Suspension ou interruption : du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical**

### **Article 2.2**

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence quitte la structure pour exercer un mandat syndical dans la branche professionnelle, son contrat de travail est suspendu pour une durée maximale de 3 ans.



Son déroulement de carrière correspondra aux dispositions prises pour les autres salariés.

Lorsqu'un salarié, après au moins 3 ans de présence, quitte la structure pour exercer une fonction syndicale hors de la branche professionnelle, il jouira, pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité de retour dans son emploi initial ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

## **Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale**

### **Article 2.3**

En vigueur étendu

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable dans le cadre de la commission paritaire nationale de conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La CPNC peut être saisie dès la moindre sanction envers un délégué syndical afin d'apporter une solution de médiation.

## **Durée du mandat des délégués du personnel des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel**

### **Article 2.4**

En vigueur étendu

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui seront organisées après la date d'application du présent article dans la structure.

Pour les élections organisées postérieurement au 1er novembre 2006, la durée du mandat des représentants élus du personnel est de 2 ans.

## **Règles relatives aux élections professionnelles**

### **Article 2.5**

En vigueur étendu

#### **2.5.1. Protocole d'accord préélectoral (1)**

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles :

– les syndicats représentatifs dans la structure ;

- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

L'ensemble de ces organisations syndicales a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

#### 2.5.2. Règles de validité des accords préélectoraux

La loi du 20 août 2008 a entraîné la modification des règles relatives au mode de conclusion et à la validité du protocole préélectoral.

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans la structure.

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges DP et CE ;
- la répartition des sièges entre les collèges DP et CE ;
- la détermination des établissements distincts DP et CE ;
- la perte de la qualité d'établissement distinct DP et CE ;
- les conditions de mise en place des délégués de site ;
- le nombre de membres du CE.

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales imposant la création d'un collège spécial au CE pour les cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

#### 2.5.3. Candidatures aux élections professionnelles (2)

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

- les syndicats représentatifs dans la structure ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

#### 2.5.4. Electorat et éligibilité

Sont électeurs aux élections des représentants du personnel, les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 3 mois de manière continue ou non dans l'établissement à la date du 1er tour des élections, qui n'ont encouru aucune condamnation privative du droit de vote et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou collaborateurs appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel (3).

Sont éligibles aux élections des représentants du personnel, les salariés électeurs ayant 18 ans accomplis au 1er tour des élections, ayant travaillé dans la structure depuis un an au moins et qui ne sont pas parents (4), enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou collaborateurs appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail.

Les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière. Il en va de même pour les cadres qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Dans ce dernier cas, l'exigence d'une délégation particulière d'autorité n'est pas exigible.

#### 2.5.5. Règles relatives à la prise en compte dans l'effectif, dans l'électorat et dans l'éligibilité des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que deux conditions sont remplies :

- ils sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice. Par local, il faut entendre tout lieu de travail dont la structure est propriétaire ou locataire ou détentrice en vertu d'une convention de mise à disposition ;
- ils travaillent dans la structure utilisatrice depuis au moins 1 an.

Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de la structure utilisatrice, peuvent bénéficier, sous certaines conditions et selon les élections en cause, des droits d'électorat et d'éligibilité.

#### Elections des délégués du personnel

Les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition sont éligibles si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 24 mois continus.

Les salariés mis à disposition doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans la structure utilisatrice.

(1) L'article II-5-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) L'article II-5-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(3) Les termes : « et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs, ou alliés au même degré que l'employeur, ou collaborateurs appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel » de l'alinéa 1 de l'article II-5-4 sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 2314-15 et L. 2324-14 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(4) L'alinéa 2 de l'article II-5-4 est étendu à l'exclusion des termes : « parents » et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2314-16 et L. 2324-15 du code du travail, qui ne permettent pas non plus au conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité et concubin de l'employeur d'être éligibles aux élections des représentants du personnel.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Délégués du personnel**

### **Article 2.6**

En vigueur étendu

#### 2.6.1. Elections des délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales, il est institué des délégués du personnel.

Dans les structures de moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont une fonction élargie à celle des délégués au comité d'entreprise en ce qui concerne la fonction économique ainsi que les attributions du CHSCT dans le cadre des délégations et moyens dont disposent les délégués du personnel.

L'employeur est tenu d'afficher les modalités des élections en fonction de la loi et selon le protocole d'accord électoral négocié avec les organisations syndicales intéressées. L'employeur informe également les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections sur demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la demande.

#### 2.6.2. Calcul de l'effectif

Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 8 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En cas de regroupement de structures qui ne forme plus alors qu'une seule entité juridique, l'effectif est décompté en faisant la somme des effectifs des structures regroupées.

Pour le décompte de 8 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein. Au-dessus de 8 salariés le calcul de l'effectif s'effectue conformément au code du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, les contrats aidés à l'exception des contrats d'apprentissages, des CEC et des CIE en contrat à durée indéterminée, des contrats de professionnalisation et des CUI à durée indéterminée.

Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.

### 2.6.3. Nombre de délégués du personnel

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués du personnel	
	Titulaires	Suppléants
Moins de 26	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
124 à 174	5	5
175 à 249	6	6

### 2.6.4. Utilisation des heures de délégation (2)

Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exercent leur fonction de CHSCT dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel. (1)

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT disposent des mêmes moyens que les membres dudit comité et bénéficient notamment d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail effectif.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

### 2.6.5. Missions

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de participer au dialogue social au sein de leur structure ;
- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée ;
- d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.

Les délégués du personnel seront invités aux assemblées générales de leur structure.

### 2.6.6. Conseil d'établissement (3)

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du conseil d'établissement, les délégués du personnel peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (art. L. 5211-1 du code du travail).

Ils assurent avec l'employeur le fonctionnement de toutes les actions sociales existant dans la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure.

Le conseil d'établissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles normales des délégués du personnel.

Les attributions du CHSCT sont celles définies à l'article L. 4612-6 du code du travail.

#### 2.6.7. Exercice des fonctions de délégué du personnel

Les délégués du personnel disposent d'une heure par trimestre pour réunir les salariés sur le temps et le lieu de travail, après fixation de la date d'un commun accord avec l'employeur. Ce temps de réunion est considéré comme travail effectif.

Il sera tenu compte des nécessités de service pour planifier cette heure de réunion trimestrielle.

Les délégués du personnel sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus :

- collectivement, en cas d'urgence sur leur demande ou celle de l'employeur ;
- individuellement sur leur demande, sur les questions à traiter.

Les délégués du personnel remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant l'objet de leur demande. La copie de cette note est transcrite sur le registre des délégués du personnel avec mention de la réponse de l'employeur dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables après la réunion.

Il est tenu un registre des comptes-rendus des réunions des délégués du personnel. Ce registre est mis à disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail. Les salariés ont la faculté de consulter ce registre pendant les heures de travail.

L'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, un local leur permettant de remplir leur mission. Ils ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique ...). Les contraintes de fonctionnement sont prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

Les délégués du personnel se réunissent en tant que CHSCT au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres (4).

(1) L'alinéa 3 de l'article II-6-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2313-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) L'article II-6-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-2 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(3) L'article II-6-6 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2313-13 à L. 2313-16 du code du travail, qui encadrent les attributions particulières des délégués du personnel dans les entreprises de cinquante salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(4) Le dernier alinéa de l'article II-6-7 est exclu de l'extension comme contrevenant à l'article L. 2313-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Comité d'entreprise**

### **Article 2.7**

En vigueur étendu

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2e partie du code du travail.

#### 2.7.1. Attributions

Le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques et des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi et notamment :

Attributions professionnelles :

Il formule, examine toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans la structure.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur les plans annuels et pluriannuels de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, il intervient suivant les dispositions légales dans le cadre du plan social mis en place.

Attributions d'ordre économique (1) :

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de la structure et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou les effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis une fois par an sur les orientations ou objectifs, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets techniques ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.

Chaque année, il sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes

principaux assortis des informations et éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.

Attributions d'ordre social et culturel (2) :

Conformément à l'article L. 2325-5 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Toutefois, cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de la structure atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse salariale brute.

#### 2.7.2. Financement

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions fixées par la loi.

Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise, peut faire appel à des experts.

#### 2.7.3. Nombre de délégué

Effectif de l'établissement	Délégués titulaires	Délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

#### 2.7.4. Crédit d'heures

Les membres titulaires disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles), ni reporté d'un mois sur l'autre.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

#### 2.7.5. Mutualisation des fonds des œuvres sociales

La mutualisation des fonds affectables aux œuvres sociales est une voie d'évolution souhaitée de la présente convention collective.

Les travaux à conduire pour déboucher sur un avenant organisant cette mutualisation prendront en compte la nécessité du maintien des prérogatives de gestion dans les structures ayant un comité d'entreprise.

(1) Le point « Attributions d'ordre économique » de l'article II-7-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2323-3, L. 2323-4, L. 2323-7-2 et L. 2323-7-3 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le point « Attributions d'ordre social et culturel » de l'article II-7-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2323-83 du code du travail.



(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Délégation unique du personnel**

### **Article 2.8**

En vigueur étendu

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés.

(1) L'article II-8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Négociation dans les structures**

### **Article 2.9**

En vigueur étendu

#### **2.9.1. Négociation avec le délégué syndical**

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une structure, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants et même si le quorum n'a pas été atteint, et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés (50 %) au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

#### **2.9.2. Négociation avec des élus**

Cette négociation est possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les structures de moins de 200 salariés.

##### **2.9.2.1. Conditions de validité de ces accords**

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

Ces accords doivent être conclus par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il est réputé non écrit.

Enfin, ces accords conclus avec des élus doivent être transmis à une commission paritaire de branche qui se prononce dans les 4 mois.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire nationale de validation (CPNV).

#### 2.9.2.2. CPNV

Les dispositions relatives à la composition, l'objet, le fonctionnement et le financement de cette commission sont situées à l'article 9.8 de la présente convention collective nationale.

#### 2.9.3. Négociation avec des salariés mandatés

##### 2.9.3.1. Conditions de cette négociation

La négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les structures de plus de 8 salariés, qui :

- n'ont pas de délégué syndical ;
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès-verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé),

##### 2.9.3.2. Validité de ces accords

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

En outre, ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

A défaut d'approbation par la majorité des salariés, cet accord est réputé non écrit.

## **Titre III : Recrutement - Licenciement**

### **Conditions**

#### **Article 3.1**

En vigueur étendu

Aucune discrimination ni ségrégation, quelles qu'elles soient, ne peuvent être admises lors de la procédure d'embauche ou de licenciement.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre II, première partie, du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

##### **3.1.1. Egalité professionnelle. - Egalité de traitement**

L'employeur s'engage à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdit en conséquence de prendre des décisions contraires concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail. L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

##### **3.1.2. Visite médicale**

Tout salarié doit subir, au plus tard dans le premier mois qui suit son embauche, un examen médical réalisé dans le cadre de la médecine du travail pour s'assurer de son aptitude physique à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

##### **3.1.3. Constitution du dossier d'embauche**

Le salarié devra justifier de son identité et de ses aptitudes professionnelles, références, expériences professionnelles, titres ou diplômes.

## **Embauche. - Contrats de travail. - Période d'essai**

#### **Article 3.2**

En vigueur étendu

##### **3.2.1. Embauche**

L'embauche est faite, en règle générale, sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat de travail écrit.

Celui-ci comportera toutes les indications conformément à la législation en vigueur ainsi que la référence à la présente convention collective et sera établi en double exemplaire, dont l'un sera remis au salarié.

Lors de son entrée dans la structure, le salarié reçoit communication du texte de la convention collective, dont un exemplaire lui est remis.

### 3.2.2. Contrat de travail

Toute modification du contrat de travail initial doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

#### 3.2.2.1. Contrat de travail à durée indéterminée et période d'essai.

Toute embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée sera confirmée dans un délai de 8 jours maximum par un contrat de travail écrit.

Le CDI peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est de 1 mois pour les non-cadres.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

-24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

-48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

-2 semaines après 1 mois de présence ;

-1 mois après 3 mois de présence (1).

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

-24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

-48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

#### 3.2.2.2 : Contrat de travail à durée déterminée et période d'essai.

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit rester exceptionnel. Il se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de besoin de personnel permanent, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

Le contrat de travail est signé dans les 48 heures suivant la prise de fonctions.

La période d'essai est de 1 jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois, dans la limite de 2 semaines, et de 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence (1).

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai et l'ancienneté court à compter du jour d'entrée dans la structure.

En cas de remplacement d'un titulaire absent d'un emploi permanent, le nom du titulaire doit être porté sur le contrat de travail.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel en contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

A la fin de son contrat de travail à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat conformément à la législation en vigueur. (1) L'article III (2-2-2) devrait être étendu à l'exclusion des termes : « un mois après trois mois de présence » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

## **Affectation d'emploi et mobilité**

### **Article 3.3**

En vigueur étendu

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des lieux de travail de même résidence administrative gérée directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur.

Suivant l'implantation de la structure avec des antennes sur plusieurs sites au niveau de son influence géographique, une clause de mobilité peut être incluse dans le contrat de travail.

Après consultation des instances représentatives du personnel, les éventuels changements d'affectation se feront en premier lieu sur la base du volontariat.

Les partenaires sociaux actent l'obligation d'une compensation, en temps ou financière, à négocier localement, lorsque le salarié doit augmenter son temps ou sa distance d'accès au lieu de sa nouvelle affectation suite à la demande de son employeur.

#### **3.3.1. Vacance et création de poste**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix de recrutement. Toutefois, il en informe le personnel : les candidatures internes à la structure répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité puis les candidatures émanant des autres structures du réseau.

Tout besoin de pourvoi fera l'objet d'une annonce par voie d'affichage qui sera maintenue pendant un délai de 15 jours pour le recrutement en interne dans la structure et 1 mois pour le recrutement dans les structures du réseau.

En cas d'affectation suite à un appel à candidatures et donnant lieu à changement de catégorie, une période probatoire peut être envisagée et la durée ne peut excéder la période d'essai de la catégorie concernée. A la fin de la période probatoire, le salarié est confirmé dans son emploi ; dans le cas contraire, il réintègre l'emploi précédemment occupé dans les conditions antérieures.

En cas d'affectation ne donnant pas lieu à changement de catégorie, il n'y a pas de période probatoire.

Tout rejet de candidature sera notifié par écrit au postulant.

3.3.2. Bourse d'emploi Les signataires ont la volonté d'élargir la gestion des recrutements au niveau de la branche professionnelle et de permettre aux salariés du réseau une mobilité entre les structures.

Le présent texte sera donc complété par voie d'avenant après les travaux de mise au point d'une bourse d'emploi, qui définiront les conditions et les modalités d'information nationale.

## **Cas de mise à disposition**

### **Article 3.4**

En vigueur étendu

#### 3.4.1. Mise à disposition par un organisme extérieur

Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas soumises à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.

Ces personnes sont désignées par leur employeur d'origine. Une convention tripartite entre l'employeur d'origine, l'intéressé et la structure d'accueil définit les conditions précises de cette mise à disposition et elle est obligatoirement établie au préalable.

Ce personnel, pour l'exécution de ses tâches dépend des instances de la structure d'accueil.

#### 3.4.2. Mise à disposition du personnel de la structure

dans un organisme extérieur

Dans le cas où des salariés seraient mis à disposition par une structure relevant de la convention collective dans un autre organisme, ceux-ci peuvent être positionnés dans la grille de classification de l'organisme qui les accueille après consultation des délégués du personnel de cet organisme s'ils sont présents. Le salarié continue de bénéficier de plein droit de toutes les clauses de la présente convention collective.

Il sera obligatoirement dressé un avenant au contrat de travail, définissant précisément les conditions de mise à disposition (durée, nature de la mission, lieu de travail...).

Si le salarié, lors de sa mise à disposition, perçoit une indemnité différentielle versée par son employeur d'origine, celle-ci est précisée par un avenant au contrat de travail. Lors de son retour dans sa structure d'origine, cette indemnité est supprimée.

Le salarié dépend, pour l'exécution de ses tâches, de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition.

## **Obligation d'embauche des travailleurs handicapés**

### **Article 3.5**

En vigueur étendu

Les organismes doivent satisfaire aux obligations légales relatives aux emplois réservés et en particulier aux dispositions fixées par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

## **Absences**

### **Article 3.6**

En vigueur étendu

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de 2 jours dans le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement.

## **Rupture de contrat de travail. - Délai-congé. - Certificat de travail**

### **Article 3.7**

En vigueur étendu

#### **3.7.1. Démission**

La démission ne peut résulter que d'un écrit envoyé avec accusé de réception ou remise contre décharge.

La démission donne lieu à un préavis.

La durée du délai-congé est fixée à 1 mois.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration dudit délai aucune diminution de salaire et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié qui n'observerait pas le délai-congé devra un indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi ; ces heures ne sont pas rémunérées.

### 3.7.2. Licenciement

En cas de licenciement du salarié en contrat de travail à durée indéterminée, la durée du délai-congé est égale à la durée de la période d'essai initiale.

Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 années d'ancienneté ininterrompue, le délai-congé ne peut être inférieur à 2 mois.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration dudit délai aucune diminution de salaire et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Si le salarié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut, après accord de l'employeur, mettre fin à son préavis dans les 24 heures.

Le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien en vu d'un licenciement, par un salarié de son choix appartenant à la structure ou, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, il peut choisir de se faire assister par un conseiller extérieur de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet, ou par un salarié de la profession appartenant à une structure dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention collective.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées et sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord écrit de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

### 3.7.3. Certificat de travail

A l'issue du contrat et quelle que soit la cause de la rupture, il est remis par l'employeur au salarié un certificat de travail qui contient expressément le nombre de mois d'ancienneté acquis au titre de la CCN.

## **Indemnités de licenciement**

### **Article 3.8**

En vigueur étendu

Le salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement correspondant à 1/2 mois de salaire par année de présence (au prorata pour l'année en cours).

Celle-ci est distincte de l'indemnité de préavis.



La base de calcul est le salaire moyen des 12 derniers mois. L'indemnité est plafonnée à 6 mois.

## **Licenciement pour motif économique**

### **Article 3.9**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003 (art. 15, en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC n° 2003-43, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO du 18 mai 2004)

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification essentielle du contrat de travail consécutif, notamment, à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

L'employeur est tenu de rechercher des solutions de reclassement et de formation. Si le ou les licenciements ne peuvent être évités, il sera tenu compte à la fois de la situation de famille, de l'ancienneté et de la qualification du ou des intéressés, en concertation avec les représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel).

Priorité pour le personnel licencié dans ces conditions, de réembauche dans un emploi compatible avec la qualification du salarié s'il en manifeste le désir, dans un délai de 1 an. Dans le cas où cette réembauche ne serait possible qu'après une adaptation du salarié nécessitant un passage en formation, l'employeur en assume le financement.

## **Départ à la retraite**

### **Article 3.10**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003 (art. 16, en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC n° 2003-43, étendu par arrêté du 7 mai 2004 JO du 18 mai 2004)

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à :

- 2 mois, de 5 à 10 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 3 mois, de 10 à 20 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 4 mois, au-delà de 20 ans d'ancienneté chez le même employeur.

Le préavis est de 2 mois pour l'ensemble des salariés.

## **Départ à la retraite avec anticipation**

### **Article 3.11**

En vigueur étendu

Les salariés ont droit au bénéfice du départ à la retraite par anticipation dans les conditions fixées par le code du travail et de la caisse de retraite (cf. art. 4.1 de la présente convention collective).

Ces salariés percevront les indemnités prévues à l'article précédent.

## **Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance**

### **Régime de retraite complémentaire**

#### **Article 4.1**

En vigueur étendu

Les structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO défini à l'article 1. 1 doivent adhérer à l'IRCANTEC si elles remplissent les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 1970 qui dispose que le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à titre obligatoire aux organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les employeurs appliquant ou relevant de la présente convention collective et qui ne pourraient adhérer à l'IRCANTEC devront s'affilier à l'ARRCO et à l'AGIRC, conformément à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale.

### **Régime de prévoyance complémentaire**

#### **Article 4.2**

En vigueur étendu

##### **4.2.1. Création d'un régime de prévoyance complémentaire**

Les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance, généralisé à l'ensemble du personnel des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, comportant les garanties suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation ;
- rente du conjoint.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un service d'aide au retour à l'emploi des salariés de la branche des missions locales.

Ce service pourra être proposé aux salariés conformément aux critères et règles convenus entre l'organisme et les partenaires sociaux de la branche.

#### 4.2.2. Bénéficiaires des garanties

(Modifié par les avenants n° 13 du 8 juillet 2003 et n° 18 du 16 janvier 2004)

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés, non cadres et cadres, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, des organismes entrant dans le champ d'application de la présente convention collective au titre des dispositions de l'article 1.1 ou 1.7.

Les salariés bénéficiaires sont ceux qui sont présents au travail ou effectuent un travail effectif (au sens de l'article 5.4.2 de la convention collective nationale) ou ceux dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt maladie ou toute autre cause de suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donnant lieu à un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

#### 4.2.3. Garantie maintien de salaire

##### 4.2.3.1. Personnel concerné

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de leur incapacité par l'envoi d'un certificat médical, tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie de cette garantie.

##### 4.2.3.2. Définition de la garantie

Il est versé aux salariés une prestation complémentaire « maintien de salaire ».

##### 4.2.3.3. Montant des prestations (complété par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003)

Les salariés perçoivent pendant 30 jours, à partir du 4<sup>e</sup> jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 66,66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa précédent, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour de l'absence.

Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnés au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % ou 66,66 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue.

##### 4.2.3.4. Durée de service des prestations

Les prestations afférentes à la garantie maintien de salaire sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de

ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

#### 4.2.4. Garantie incapacité

##### 4.2.4.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident professionnel ou non, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

Les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cas des moins de 200 heures par trimestre) bénéficient également de cette garantie.

##### 4.2.4.2. Point de départ du service des prestations

Pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, en complément à la seconde période d'indemnisation, puis en relais de celle-ci.

Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté à compter du 61<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

##### 4.2.4.3. Durée du service des prestations

Les prestations sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

##### 4.2.4.4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale), s'élève à :

-100 % du salaire net à payer de référence jusqu'au 31 mars 2013 ;

-à partir du 1<sup>er</sup> avril 2013 à 90 % du salaire net à payer de référence ;

-à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014, l'assureur ne prendra en charge que 85 % du salaire net à payer de référence.

L'employeur doit prendre à sa charge le différentiel et le salarié a droit au versement des prestations s'élevant à 90 % du salaire net à payer de référence.

#### 4.2.5. Garantie invalidité

##### 4.2.5.1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur de l'organisme assureur sur avis du médecin traitant (pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre), il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail.

##### 4.2.5.2. Montant des prestations

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures) et le salaire partiel éventuel, s'élève pour les salariés classés en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie à 100 % du salaire net à payer de référence.

#### 4.2.6. Garantie décès

#### 4.2.6.1. Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire brut de référence, sans préjudice des capitaux décès dus au titre d'un autre contrat ou régime.

Ce capital revient :

1. Au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) ;

2. A défaut de désignation expresse de bénéficiaires :

# au conjoint (notion définie à l'article 4.2.9.7) ;

# à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;

# à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;

# à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

#### 4.2.6.2. Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil (pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre) est assimilée au décès et peut donner lieu, sur demande du salarié, au versement par anticipation du capital fixé ci-dessus à son profit. Ce versement par anticipation met fin à la garantie décès.

#### 4.2.6.3. Garantie décès accidentel

En cas de décès consécutif à un accident, il est versé un capital supplémentaire dont le montant est fixé à 200 % du salaire brut de référence.

#### 4.2.6.4. Garantie double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré, non participant au régime, non remarié, entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré.

#### 4.2.7. Garantie rente éducation

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire annuelle dont le montant est fixé à 4 fois le SMIC mensuel brut. Le versement de cette prestation est fractionné par trimestre.

#### 4.2.8. Garantie rente du conjoint

##### 4.2.8.1. Personnel concerné

Tout salarié, quels que soient l'ancienneté et le nombre d'heures de travail effectuées.

##### 4.2.8.2. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, une rente temporaire est versée. Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65e anniversaire de la personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, concubin notoire et permanent, personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

Le montant de cette rente est fixé à 10 % du salaire annuel brut de référence.

#### 4.2.9. Clauses communes à l'ensemble des garanties

##### 4.2.9.1. Limitation des prestations incapacité et invalidité

En tout état de cause, les prestations du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à celles servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas droit à indemnisation auprès de la sécurité sociale) et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En tout état de cause, l'organisme assureur se réserve le droit de procéder aux visites médicales, contrôles qu'il jugerait utiles.

Le comité paritaire de surveillance et d'interprétation chargé du suivi et de l'interprétation du régime de prévoyance est consulté par les organismes de prévoyance sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

##### 4.2.9.2. Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle), servant de base au calcul des cotisations sociales.

##### 4.2.9.3. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence correspondant au total des rémunérations y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

##### 4.2.9.4. Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité et invalidité sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point IRCANTEC, aux mêmes dates.

##### 4.2.9.5. Terme de la couverture (Modifié par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003)

En cas de rupture du contrat de travail entre le salarié et l'organisme adhérent, la couverture du régime cesse.

Toutefois, les salariés licenciés continuent à être couverts dans le cadre du présent régime, dans le mois qui suit leur licenciement, à la condition qu'ils soient pris en charge par le régime d'assurance chômage.

N'est pas remis en cause, d'une part, le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat de travail ainsi que, d'autre part, le maintien des garanties décès, rentes éducation et de conjoint au profit des personnes en situation d'incapacité ou d'invalidité à la date de la rupture du contrat de travail ou dans le mois visé ci-dessus.

##### 4.2.9.6. Définition des enfants à charge

Pour l'application de la garantie rente éducation, est considéré comme « à charge », indépendamment de la position fiscale, l'enfant du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'il soit légitime, naturel, adoptif ou reconnu :

-jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

-jusqu'à leur 25e anniversaire, s'il est étudiant, apprenti, sous les drapeaux au titre du service national, demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage,

sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant son 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

#### 4.2.9.7. Définition du conjoint

On entend par conjoint :

a) L'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé (e) par un jugement définitif, non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint :

b) Les concubins dès lors que le ou la salarié (e) et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et aux conditions suivantes ;

# par la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès ;

# ou qu'un enfant reconnu des deux concubins soit né de leur union ou adopté conjointement par eux.

c) Les personnes liées par un pacte civil de solidarité dès lors que le ou la salarié (e) et la personne avec laquelle il ou elle est lié (e) par un Pacs sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

# que le contrat de Pacs ait été conclu au moins 2 ans avant la date du décès ;

# ou qu'un enfant reconnu par les deux compagnons soit né de leur union ou adopté conjointement par eux.

#### 4.2.10. Taux de cotisation Taux d'appel au 1er janvier 2016 Garantie maintien de salaire

(En pourcentage.)

	Cotisation globale	Cotisation à la charge des salariés	Cotisation à la charge des employeurs								
	Maintien de salaire non-cadre et cadre	Maintien de salaire non-cadre	Maintien de salaire cadre	Maintien de salaire non-cadre	Maintien de salaire cadre						
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	
Maintien de salaire	0,56	1,28					0,56	1,28	0,56	1,28	

#### Garanties prévoyance

(En pourcentage.)

Cotisation globale	cotisation à la charge des salariés	cotisation à la charge des employeurs										
	Prévoyance non-cadre	Prévoyance cadre	Prévoyance non-cadre	Prévoyance cadre	Prévoyance non-cadre	Prévoyance cadre						
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC		
Décès	0,39	0,39	0,39	0,39	0,02	0,02		0,02	0,37	0,37	0,39	0,37



Cotisation globale	cotisation à la charge des salariés	cotisation à la charge des employeurs										
Rente éducation OCIRP (1)	0,17	0,17	0,17	0,17	0,01	0,01		-	0,16	0,16	0,17	0,17
Rente de conjoint OCIRP (1)	0,12	0,12	0,12	0,12	0,01	0,01		-	0,11	0,11	0,12	0,12
Incapacité de travail	0,84	1,27	0,97	1,27	0,84	1,27		1,27	-	-	0,97	-
Invalidité	0,84	1,25	0,71	1,25	0,01	-		-	0,83	1,25	0,71	1,25
Total	2,36	3,20	2,36	3,20	0,89	1,31		1,29	1,47	1,89	2,36	1,91

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2017. Les taux appelés seraient adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en aucun cas dépasser les taux contractuels ci-dessous. Les taux contractuels alors définis seraient maintenus 3 ans.

#### Taux contractuels Garantie maintien de salaire

(En pourcentage.)

Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés				Cotisation à la charge des employeurs			
Maintien de salaire non-cadre et cadre		Maintien de salaire non-cadre		Maintien de salaire cadre		Maintien de salaire non-cadre		Maintien de salaire cadre	
TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
0,70	1,61					0,70	1,61	0,70	1,61

#### Garanties prévoyance

(En pourcentage.)

	Cotisation globale			
	Prévoyance non-cadre		Prévoyance cadre	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Total	2,97	4,02	2,97	4,02

La répartition des taux de cotisation entre employeurs et salariés sera précisée ultérieurement par voie d'avenant. 4.2.11. Condition spécifique liée à la prise en charge des malades en cours (Modifié par l'avenant n° 18 du 16 janvier 2004) Les organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, qui ne disposent pas d'un régime de prévoyance et qui rejoignent le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès du GNP. Au vu de ces déclarations, le GNP proposera, au minimum au terme d'une année pleine de fonctionnement du régime de prévoyance et, s'il y a lieu, la cotisation correspondante, nécessaire au paiement des prestations. Cette cotisation mutualisée au niveau de l'ensemble de la branche fera l'objet d'un avenant.

4.2.12. Recommandation de mise en œuvre du régime Afin de favoriser la mutualisation du risque dans la branche professionnelle des missions locales et PAIO, les partenaires sociaux conviennent de recommander comme organismes assureurs du régime de prévoyance : Humanis Prévoyance, institution de prévoyance, et l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris, et au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. Humanis Prévoyance est assureur des risques maintien de salaire, incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné (2) pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Humanis Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations. Les partenaires sociaux signent avec Humanis Prévoyance un contrat d'assurance dont l'objet est de formaliser les engagements réciproques des organismes assureurs et des partenaires sociaux concernant le régime de prévoyance des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel. Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance. Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

4.2.13. Convention de garanties collectives (Modifié par l'avenant n° 18 du 16 janvier 2004) Les partenaires sociaux signent avec le GNP une convention de garanties collectives dont l'objet est de formaliser les engagements réciproques des organismes assureurs et des partenaires sociaux concernant le régime de prévoyance des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel. Une notice d'information est envoyée par le GNP à l'ensemble des structures adhérentes au régime de prévoyance détaillant l'ensemble des garanties collectives. Elle devra être remise à chaque salarié.

4.2.14. Commission paritaire nationale de prévoyance Il est créé une commission paritaire nationale de gestion et de suivi de la prévoyance, selon les modalités définies à l'article 9.3 de la présente convention.

4.2.15. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation (Modifié par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003) Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes recommandés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. En cas de dénonciation de la recommandation, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants. Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance Article 4.2.16.1. Fonds de solidarité Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif. La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme. Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 4.2.16.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des missions locales et PAIO. Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4.2.16.2. Actions de solidarité spécifiques La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance sera déterminé ultérieurement par avenant et comportera notamment une action collective de prévention sur les risques psychosociaux au sein de la branche professionnelle.

(1) Le mot : « OCIRP » est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 28 avril 2017-art. 1)

(2) Le terme : « désigné » est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 28 avril 2017-art. 1)

## **Article 4.2**

En vigueur non étendu

### **4.2.1. Création d'un régime de prévoyance complémentaire**

Les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance, généralisé à l'ensemble du personnel des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, comportant les garanties suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation ;
- rente du conjoint.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un service d'aide au retour à l'emploi des salariés de la branche des missions locales.

Ce service pourra être proposé aux salariés conformément aux critères et règles convenus entre l'organisme et les partenaires sociaux de la branche.

#### 4.2.2. Bénéficiaires des garanties

(Modifié par les avenants n° 13 du 8 juillet 2003 et n° 18 du 16 janvier 2004)

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés, non cadres et cadres, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, des organismes entrant dans le champ d'application de la présente convention collective au titre des dispositions de l'article 1.1 ou 1.7.

Les salariés bénéficiaires sont ceux qui sont présents au travail ou effectuent un travail effectif (au sens de l'article 5.4.2 de la convention collective nationale) ou ceux dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt maladie ou toute autre cause de suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donnant lieu à un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

#### 4.2.3. Garantie maintien de salaire

##### 4.2.3.1. Personnel concerné

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de leur incapacité par l'envoi d'un certificat médical, tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie de cette garantie.

##### 4.2.3.2. Définition de la garantie

Il est versé aux salariés une prestation complémentaire « maintien de salaire ».

##### 4.2.3.3. Montant des prestations (complété par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003)

Les salariés perçoivent pendant 30 jours, à partir du 4e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 66,66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa précédent, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnés au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % ou 66,66 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue.

#### 4.2.3.4. Durée de service des prestations

Les prestations afférentes à la garantie maintien de salaire sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

#### 4.2.4. Garantie incapacité

##### 4.2.4.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident professionnel ou non, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

Les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cas des moins de 200 heures par trimestre) bénéficient également de cette garantie.

##### 4.2.4.2. Point de départ du service des prestations

Pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, en complément à la seconde période d'indemnisation, puis en relais de celle-ci.

Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté à compter du 61e jour d'arrêt de travail continu.

##### 4.2.4.3. Durée du service des prestations

Les prestations sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

##### 4.2.4.4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale), s'élève à :

-100 % du salaire net à payer de référence jusqu'au 31 mars 2013 ;

-à partir du 1er avril 2013 à 90 % du salaire net à payer de référence ;

-à partir du 1er avril 2014, l'assureur ne prendra en charge que 85 % du salaire net à payer de référence. L'employeur doit prendre à sa charge le différentiel et le salarié a droit au versement des prestations s'élevant à 90 % du salaire net à payer de référence.

#### 4.2.5. Garantie invalidité

##### 4.2.5.1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur de l'organisme assureur sur avis du médecin traitant (pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre), il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail.

##### 4.2.5.2. Montant des prestations

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures) et le salaire partiel éventuel, s'élève pour les salariés classés en 1re, 2e et 3e catégorie à 100 % du salaire net à payer de référence.

#### 4.2.6. Garantie décès

##### 4.2.6.1. Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire brut de référence, sans préjudice des capitaux décès dus au titre d'un autre contrat ou régime.

Ce capital revient :

1. Au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) ;

2. A défaut de désignation expresse de bénéficiaires :

# au conjoint (notion définie à l'article 4.2.9.7) ;

# à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;

# à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;

# à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

##### 4.2.6.2. Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil (pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre) est assimilée au décès et peut donner lieu, sur demande du salarié, au versement par anticipation du capital fixé ci-dessus à son profit. Ce versement par anticipation met fin à la garantie décès.

##### 4.2.6.3. Garantie décès accidentel

En cas de décès consécutif à un accident, il est versé un capital supplémentaire dont le montant est fixé à 200 % du salaire brut de référence.

##### 4.2.6.4. Garantie double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré, non participant au régime, non remarié, entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré.

#### 4.2.7. Garantie rente éducation

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire annuelle dont le montant est fixé à 4 fois le SMIC mensuel brut. Le versement de cette prestation est fractionné par trimestre.

#### 4.2.8. Garantie rente du conjoint

##### 4.2.8.1. Personnel concerné

Tout salarié, quels que soient l'ancienneté et le nombre d'heures de travail effectuées.

##### 4.2.8.2. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, une rente temporaire est versée. Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65<sup>e</sup> anniversaire de la personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, concubin notoire et permanent, personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

Le montant de cette rente est fixé à 10 % du salaire annuel brut de référence.

#### 4.2.9. Clauses communes à l'ensemble des garanties

##### 4.2.9.1. Limitation des prestations incapacité et invalidité

En tout état de cause, les prestations du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à celles servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas droit à indemnisation auprès de la sécurité sociale) et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En tout état de cause, l'organisme assureur se réserve le droit de procéder aux visites médicales, contrôles qu'il jugerait utiles.

Le comité paritaire de surveillance et d'interprétation chargé du suivi et de l'interprétation du régime de prévoyance est consulté par les organismes de prévoyance sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

##### 4.2.9.2. Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13<sup>e</sup> mois ou prime annuelle), servant de base au calcul des cotisations sociales.

##### 4.2.9.3. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence correspondant au total des rémunérations y compris les primes et gratifications (13<sup>e</sup> mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

#### 4.2.9.4. Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité et invalidité sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point IRCANTEC, aux mêmes dates.

#### 4.2.9.5. Terme de la couverture (Modifié par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003)

En cas de rupture du contrat de travail entre le salarié et l'organisme adhérent, la couverture du régime cesse.

Toutefois, les salariés licenciés continuent à être couverts dans le cadre du présent régime, dans le mois qui suit leur licenciement, à la condition qu'ils soient pris en charge par le régime d'assurance chômage.

N'est pas remis en cause, d'une part, le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat de travail ainsi que, d'autre part, le maintien des garanties décès, rentes éducation et de conjoint au profit des personnes en situation d'incapacité ou d'invalidité à la date de la rupture du contrat de travail ou dans le mois visé ci-dessus.

#### 4.2.9.6. Définition des enfants à charge

Pour l'application de la garantie rente éducation, est considéré comme « à charge », indépendamment de la position fiscale, l'enfant du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'il soit légitime, naturel, adoptif ou reconnu :

-jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

-jusqu'à leur 25e anniversaire, s'il est étudiant, apprenti, sous les drapeaux au titre du service national, demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage,

sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant son 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

#### 4.2.9.7. Définition du conjoint

On entend par conjoint :

a) L'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé (e) par un jugement définitif, non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint :

b) Les concubins dès lors que le ou la salarié (e) et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et aux conditions suivantes ;

# par la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès ;

# ou qu'un enfant reconnu des deux concubins soit né de leur union ou adopté conjointement par eux.

c) Les personnes liées par un pacte civil de solidarité dès lors que le ou la salarié (e) et la personne avec laquelle il ou elle est lié (e) par un Pacs sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

# que le contrat de Pacs ait été conclu au moins 2 ans avant la date du décès ;

# ou qu'un enfant reconnu par les deux compagnons soit né de leur union ou adopté conjointement par eux.

#### 4.2.10. Taux de cotisation Garanties prévoyance : Taux d'appel pour les exercices 2016 et 2017

## Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,39	0,39	–	–	0,39	0,39
Incapacité	0,84	1,27	0,84	1,27	–	–
Invalidité	0,84	1,25	–	–	0,84	1,25
Total hors rente OCIRP	2,07	2,91	0,84	1,27	1,23	1,64
RE OCIRP	0,17	0,17	0,01	0,01	0,17	0,16
RC OCIRP	0,12	0,12	0,01	0,01	0,12	0,11
Total YC OCIRP	2,36	3,20	0,86	1,29	1,50	1,91

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance. Les taux appelés seraient adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en aucun cas dépasser les taux contractuels ci-dessous.

## Personnel cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,47	0,39	–	0,02	0,47	0,37
Incapacité	0,86	1,27	0,86	1,27	–	–
Invalidité	0,74	1,25	–	–	0,74	1,25
Total hors rente OCIRP	2,07	2,91	0,86	1,27		
RE OCIRP	0,17	0,17	–	–	0,17	0,17
RC OCIRP	0,12	0,12	–	–	0,12	0,12
Total YC OCIRP	2,36	3,20	0,86	1,29	1,50	1,91

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance. Les taux appelés seraient adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en aucun cas dépasser les taux contractuels ci-dessous.

Taux contractuels à compter du 1er janvier 2018

## Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,50	0,50	0,03	0,03	0,47	0,47
Incapacité	1,06	1,60	1,06	1,60	–	–
Invalidité	1,06	1,57	0,02	–	1,04	1,57
Total hors rente OCIRP	2,62	3,67	1,11	1,63	1,51	2,04
RE OCIRP	0,21	0,21	0,01	0,01	0,20	0,20
RC OCIRP	0,14	0,14	–	0,01	0,14	0,13
Total YC OCIRP	2,97	4,02	1,12	1,65	1,85	2,37

## Personnel cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,61	0,50	–	0,04	0,61	0,46
Incapacité	1,12	1,60	1,12	1,60	–	–
Invalidité	0,89	1,57	–	–	0,89	1,57
Total hors rente OCIRP	2,62	3,67	1,12	1,64	1,50	2,03
RE OCIRP	0,21	0,21	–	0,01	0,21	0,20
RC OCIRP	0,14	0,14	–	–	0,14	0,14
Total YC OCIRP	2,97	4,02	1,12	1,65	1,85	2,37

Garantie maintien de salaire :

Taux d'appel pour les exercices 2016 et 2017



## Personnel cadre et non cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Maintien de salaire	0,56	1,28	-	-	0,56	1,28

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance. Les taux appelés seraient adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en aucun cas dépasser les taux contractuels ci-dessous.

Taux contractuels à compter du 1er janvier 2018

## Personnel cadre et non cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Maintien de salaire	0,70	1,61	-	-	0,70	1,61

4.2.11. Condition spécifique liée à la prise en charge des malades en cours (Modifié par l'avenant n° 18 du 16 janvier 2004) Les organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, qui ne disposent pas d'un régime de prévoyance et qui rejoignent le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès du GNP. Au vu de ces déclarations, le GNP proposera, au minimum au terme d'une année pleine de fonctionnement du régime de prévoyance et, s'il y a lieu, la cotisation correspondante, nécessaire au paiement des prestations. Cette cotisation mutualisée au niveau de l'ensemble de la branche fera l'objet d'un avenant.

4.2.12. Recommandation de mise en œuvre du régime Afin de favoriser la mutualisation du risque dans la branche professionnelle des missions locales et PAIO, les partenaires sociaux conviennent de recommander comme organismes assureurs du régime de prévoyance : Humanis Prévoyance, institution de prévoyance, et l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris, et au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. Humanis Prévoyance est assureur des risques maintien de salaire, incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné (2) pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Humanis Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations. Les partenaires sociaux signent avec Humanis Prévoyance un contrat d'assurance dont l'objet est de formaliser les engagements réciproques des organismes assureurs et des partenaires sociaux concernant le régime de prévoyance des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel. Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance. Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

4.2.13. Convention de garanties collectives (Modifié par l'avenant n° 18 du 16 janvier 2004) Les partenaires sociaux signent avec le GNP une convention de garanties collectives dont l'objet est de formaliser les engagements réciproques des organismes assureurs et des partenaires sociaux concernant le régime de prévoyance des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel. Une notice d'information est envoyée par le GNP à l'ensemble des structures adhérentes au régime de prévoyance détaillant l'ensemble des garanties collectives. Elle devra être remise à chaque salarié.

4.2.14. Commission paritaire nationale de prévoyance Il est créé une commission paritaire nationale de gestion et de suivi de la prévoyance, selon les modalités définies à l'article 9.3 de la présente convention.

4.2.15. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation (Modifié par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003) Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans. A cet effet,

les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes recommandés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. En cas de dénonciation de la recommandation, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

**Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance Article 4.2.16.1. Fonds de solidarité** Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif. La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme. Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 4.2.16.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des missions locales et PAIO. Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

**Article 4.2.16.2. Actions de solidarité spécifiques** La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance sera déterminé ultérieurement par avenant et comportera notamment une action collective de prévention sur les risques psychosociaux au sein de la branche professionnelle.

(1) Le mot : « OCIRP » est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 28 avril 2017-art. 1)

(2) Le terme : « désigné » est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 28 avril 2017-art. 1)

## **Régime de prévoyance maladie**

### **Article 4.3**

En vigueur étendu

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie, frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les structures relevant de la présente convention collective nationale à souscrire à un régime collectif, frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix

# **Titre V : Exécution du contrat de travail**

## **Durée hebdomadaire et conditions de travail.**

### **Article 5.1**

En vigueur étendu

#### 5.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 35 heures à la date de la signature de la présente convention collective, en application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des dispositions résultant de l'accord sur la réduction du temps de travail du 25 mars 1999 étendu, annexé à la présente convention collective.

#### 5.1.1.2. Durée annuelle du travail

Les parties signataires conviennent que la durée annuelle du travail pratiquée dans les structures ne sera pas allongée du fait de l'application des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

A l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas pour conséquence de la réduire.

En cas de modification de la loi, les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois suivant la publication des nouvelles dispositions.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés. Si tel est pourtant le cas, ces dispositions seront réputées non écrites et ne pourront produire d'effets.

#### 5.1.2. Conditions de travail et organisation du travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'organisation du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après :

5.1.2.1. La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins qui résultent du travail indispensable au service des actions à mener et des usagers et à la nécessité d'assurer leur continuité.

5.1.2.2. Un tableau de service précise dans chaque structure la répartition des heures et jours de travail et de repos du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents sites de travail.

5.1.2.3. La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. En cas de journée continue, le temps consacré au repas, fixé au minimum à 1/2 heure, est considéré comme temps de travail effectif, uniquement quand l'employeur place le salarié en situation d'astreinte. En cas de journée de travail discontinue, la durée quotidienne de travail ne peut être fractionnée en plus de deux périodes.

Par ailleurs, et en tout état de cause, la durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieure à 11 heures.

Aucun travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

5.1.3. Réduction de travail pour les femmes enceintes Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du début du 3e mois ou du 61e jour de grossesse. Cette heure journalière est prise sur proposition des salariées avec accord de la direction.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps conventionnel bénéficient des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quotidienne de travail au prorata de leur temps de travail.

Il ne peut être exigé des femmes enceintes d'effectuer des heures supplémentaires à compter du 3e mois de grossesse.

#### 5.1.4. Travail à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par :

- la loi ;
- la présente convention collective ;
- les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel. Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 2 mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein pendant 3 ans à un poste équivalent.

L'employeur peut refuser sa demande et dispose d'un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande. Il doit motiver son avis par lettre recommandée avec avis de réception.

L'employeur consultera pour avis les délégués du personnel.

Le passage à temps partiel devra, dans la mesure du possible, être compensé pour ne pas diminuer le volume horaire global de travail dans la structure.

## **Durée hebdomadaire, annuelle et conditions de travail**

### **Article 5.1**

En vigueur étendu

#### 5.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 35 heures à la date de la signature de la présente convention collective, en application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des dispositions résultant de l'accord sur la réduction du temps de travail du 25 mars 1999 étendu, annexé à la présente convention collective.

#### 5.1.1.2. Durée annuelle du travail

Les parties signataires conviennent que la durée annuelle du travail pratiquée dans les structures ne sera pas allongée du fait de l'application des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

A l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas pour conséquence de la réduire.

En cas de modification de la loi, les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois suivant la publication des nouvelles dispositions.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés. Si tel est pourtant le cas, ces dispositions seront réputées non écrites et ne pourront produire d'effets.

#### 5.1.2. Conditions de travail et organisation du travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'organisation du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après :

5.1.2.1. La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins qui résultent du travail indispensable au service des actions à mener et des usagers et à la nécessité d'assurer leur continuité.

5.1.2.2. Un tableau de service précise dans chaque structure la répartition des heures et jours de travail et de repos du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents sites de travail.

5.1.2.3. La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. En cas de journée continue, le temps consacré au repas, fixé au minimum à 1/2 heure, est considéré comme temps de travail effectif, uniquement quand l'employeur place le salarié en situation d'astreinte. En cas de journée de travail discontinue, la durée quotidienne de travail ne peut être fractionnée en plus de deux périodes.

Par ailleurs, et en tout état de cause, la durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieure à 11 heures.

Aucun travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

5.1.3. Réduction de travail pour les femmes enceintes Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du début du 3<sup>e</sup> mois ou du 61<sup>e</sup> jour de grossesse. Cette heure journalière est prise sur proposition des salariées avec accord de la direction.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps conventionnel bénéficient des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quotidienne de travail au prorata de leur temps de travail.

Il ne peut être exigé des femmes enceintes d'effectuer des heures supplémentaires à compter du 3<sup>e</sup> mois de grossesse.

#### 5.1.4. Travail à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par :

- la loi ;
- la présente convention collective ;
- les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel. Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 2 mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein pendant 3 ans à un poste équivalent.

L'employeur peut refuser sa demande et dispose d'un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande. Il doit motiver son avis par lettre recommandée avec avis de réception.

L'employeur consultera pour avis les délégués du personnel.

Le passage à temps partiel devra, dans la mesure du possible, être compensé pour ne pas diminuer le volume horaire global de travail dans la structure.

## **Heures supplémentaires. - Repos compensateur**

### **Article 5.2**

En vigueur étendu

Exceptionnellement, lorsque la charge de travail l'exige, le personnel peut être amené à effectuer des heures supplémentaires à la durée hebdomadaire du travail.

Le contingent annuel est fixé à 70 heures supplémentaires par salarié.

Ces heures supplémentaires sont prioritairement compensées, dans un délai de 3 mois, par un repos dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. Dans le cas contraire, elles donnent lieu à rémunération conformément à la législation en vigueur.

Un bilan sera fait annuellement avec les instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié participe, à la demande de la direction, à des réunions le soir, il a droit à un repos compensateur équivalent compte tenu des bonifications et majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées. Lorsqu'un salarié travaille pendant les jours fériés, ces heures sont récupérées (dimanche et jour férié, récupération doublée). S'agissant d'un travail le 1er Mai, les salariés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur et du repos compensateur précédemment prévu.

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, si elles existent, des instances représentatives du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.

La durée des trajets pour les réunions est assimilée à du temps de travail effectif.

## **Repos hebdomadaire**

### **Article 5.3**

En vigueur étendu

Le repos est fixé à 2 jours consécutifs comprenant obligatoirement le dimanche, sauf accord d'entreprise.

# Congés payés annuels

## Article 5.4

En vigueur étendu

### 5. 4. 1. Durée des congés payés

La durée normale de congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur les bases suivantes :

- 2,5 jours ouvrés par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période ci-dessous, soit 30 jours ouvrés :
- 20 jours ouvrés devant être pris durant la période normale de congés payés du 1er mai au 31 octobre ;
- 10 jours ouvrés pouvant être pris durant la période du 1er novembre au 30 avril.

Si la nécessité du service l'impose, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel, relatif à une partie des 20 jours ouvrés et correspondant aux 4 premières semaines, peut être accordé en dehors de la période normale, dans le respect du minimum légal.

La durée de ce congé annuel sera prolongée de la manière suivante :

- le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque la fraction de congés prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 5 jours ouvrés consécutifs ;
- il bénéficie de 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque cette fraction comprend 3 ou 4 jours ouvrés consécutifs.

Pour le 31 mars de chaque année, l'état des congés annuels du personnel doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille. Les salariés ayant des enfants en âge scolaire ayant la priorité pour le choix de leurs congés en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Conformément à la loi et à la jurisprudence, le décompte des jours de congés en jours ouvrés ne peut être effectué que sous réserve que ce mode de décompte ne soit pas moins favorable au salarié que le décompte légal en jours ouvrables.

### 5. 4. 2. Périodes de travail effectif

Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel :

- les périodes de congé annuel ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes d'absence pour congés de maternité, de paternité et d'adoption ;

- les périodes d'interruption pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes d'instruction militaire ;
- les absences pour maladie d'une durée totale cumulée inférieure à 6 mois, donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- le temps pour formation professionnelle ;
- les jours fériés ;
- les absences pour exécution de mandat de représentant du personnel ou syndical (DP, DS, CE).

#### 5. 4. 3. Congés payés et arrêts maladie

Si un salarié se trouve absent pour maladie, constatée par certificat médical, à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficie de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités du service le permettent, ou à une date ultérieure fixée en accord entre les parties si les besoins du service l'exigent.

Tout salarié en arrêt maladie prescrit pendant ses congés payés bénéficie de l'intégralité de ce congé à l'issue de l'arrêt maladie ou, si les nécessités du service l'exigent, les congés restant dus seront reportés à une date ultérieure en accord avec l'employeur.

#### 5. 4. 4. Congés payés et rupture de contrat de travail

Pour toute rupture de contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés, c'est-à-dire maintien de salaire ou 1 / 10 de la rémunération annuelle selon la méthode la plus favorable au salarié.

#### 5. 4. 5. Travail à temps partiel ou temporaire

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué à l'article 5. 4. 1 de la présente convention, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

## **Jours fériés payés**

### **Article 5.5**

En vigueur étendu

Le personnel bénéficie du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, lorsque ces jours coïncident avec un jour normalement travaillé sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

## **Congés exceptionnels rémunérés**



## Article 5.6

En vigueur étendu

### 5.6.1. Congés exceptionnels

Des congés payés supplémentaires en continu et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial sur la base minimale de :

- 5 jours ouvrés pour le mariage du salarié ou contrat Pacs ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvré pour le mariage d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère ;
- 5 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère ;
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un parent (frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants) ;
- 1 jour ouvré pour le déménagement.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de trajet reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés par l'employeur.

5.6.2. Congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé légal de 3 jours pris dans la quinzaine entourant la naissance.

Dans le cas d'une adoption ou du placement d'un enfant en vue d'adoption, chaque salarié concerné bénéficiera d'un congé familial exceptionnel de 3 jours.

Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, le salarié concerné bénéficie, en plus, d'un congé légal de paternité. Le congé est pris à la demande du salarié. Toutefois, par nécessité impérieuse de service, l'employeur, pour s'y opposer, doit motiver son refus par écrit et proposer de nouvelles dates.

### 5.6.3. Congés pour enfant malade

Dans le cas de maladie d'un enfant, dûment constatée par un certificat médical, des congés exceptionnels seront accordés à la mère ou au père salarié dont il assume la charge effective au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, sur la base de 6 jours ouvrés par enfant de moins de 16 ans et par an.

Le salarié pourra demander des jours supplémentaires qui seront octroyés suivant les nécessités de service, sur les congés payés restant ou à venir.

Il en sera de même pour la maladie d'un enfant placé en vue d'adoption.

## Congés exceptionnels non rémunérés

## Article 5.7

En vigueur étendu

#### 5.7.1. Congés pour convenances personnelles

Des congés pour convenances personnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 2 mois.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, être soit imputés sur les congés annuels acquis ou pris par anticipation au jour de la prise de congé, soit accordés sans rémunération. Les congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit aux congés payés annuels.

#### 5.7.2. Congé sabbatique

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-92 à L. 3142-95 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-91 et suivants et L. 3142-96 et suivants du code du travail.

#### 5.7.3. Congé pour création d'entreprise

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-78 et suivants et L. 3142-81 à L. 3142-84 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-96 et suivants du code du travail.

#### 5.7.4. Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

#### Article 5.7.5

Congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-16 et suivants et L. 3142-18 à 21 du code du travail.

#### Article 5.7.6

Congés pour des activités d'intérêt général

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

#### Article 5.7.6.1

Congés pour mandat politique

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-56 et suivant et L. 3142-60 du code du travail relatif aux salariés candidats ou élus à l'assemblée nationale ou au sénat.

#### Article 5.7.6.2

##### Congés de solidarité internationale

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-32 et suivants du code du travail.

#### Article 5.7.6.3

##### Congés pour aide aux victimes de catastrophes naturelles.

La loi du 13 juillet 1982 accorde aux salariés résidant ou habituellement employés dans une zone touchée par une catastrophe naturelle le bénéfice de congés non rémunérés pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes (loi n° 82-600, 13 juillet 1982, JO du 14 juillet).

## **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

### **Article 5.8**

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce individuellement par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

# 12 jours ouvrables pour chaque salarié ;

# 18 jours ouvrables pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'employeur maintiendra la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les limites suivantes, par structure et par organisation syndicale représentative :

# pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an ;

# pour les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an ;

# pour les structures d'au moins 50 salariés, 6 jours par an.

Les structures d'au moins 10 salariés appliqueront les dispositions précédemment définies sauf si l'article L. 3142-7 du code du travail est plus favorable aux salariés. Ce dernier prévoit en effet comme base de rémunération : 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

## **Congés maladie**

### **Article 5.9**

En vigueur étendu

En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié comptant 6 mois de présence dans la structure bénéficie, sous réserve d'indemnisation par la sécurité sociale :

# du maintien de son salaire net pour les 3 jours de carence, dans la limite de 1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date ;

# sous réserve de l'application du paragraphe précédent, du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance ;

# sous réserve de la signature par le salarié concerné de tous documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Ce maintien de salaire suppose donc que l'employeur fasse l'avance des indemnités journalières pendant l'arrêt maladie du salarié. Celles-ci lui seront remboursées directement par la sécurité sociale, au lieu et place du salarié, par le biais de la subrogation légale.

Sa mise en oeuvre est subordonnée à deux conditions :

# l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie ;

# la part du salaire maintenu doit être au moins égale au montant des indemnités journalières dues pour la même période par la sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'employeur est seulement fondé à poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières, dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié s'est absenté pour un congé maladie d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

En cas de maintien d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur, et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la sécurité sociale. L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin contrôleur désigné par l'employeur.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade, sous réserve des articles L. 1232-2 et L. 1132-1 du code du travail.

Dans ce cas, l'intéressé conserve jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence un droit de priorité d'embauche pour reprendre son ancien emploi, s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, au moins 3 mois à l'avance, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

A l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut dans un emploi vacant de sa catégorie.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail n'a aucun effet sur l'évolution de carrière.

Les structures devront veiller tout particulièrement à rechercher toutes les mesures, telles que transformations ou mutations de poste de travail ainsi que le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

## **Congés pour accident du travail et maladie professionnelle**

### **Article 5.10**

En vigueur étendu

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle dûment reconnus par la sécurité sociale (art.L. 415 du code de la sécurité sociale) et entraînant un arrêt de travail, le salarié bénéficie du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale, à partir du premier jour d'embauche.

Ces dispositions sont applicables tant à l'arrêt pour l'accident du travail qu'aux différentes rechutes lui faisant suite.

A l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du travail ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de la structure.

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat de travail pourra intervenir conformément aux règles légales (art.L. 1226-10 du code du travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

## **Congé de maternité, de paternité ou d'adoption et congé parental**

### **Article 5.11**

En vigueur étendu

Les salarié (e) s comptant 1 année de service effectif dans la structure auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité ou de paternité légal ou bien de leur congé d'adoption légal au maintien de leur salaire net.

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

## **Exécution du service. - Droits et devoirs du personnel**

### **Article 5.12**

En vigueur étendu

#### **5. 12. 1. Exécution du service**

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter un travail sous prétexte que celui-ci n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

L'employeur peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service. Ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié pourra

prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 6.4 de la présente convention dès lors qu'il aura exercé ce remplacement pendant une durée qui excède 1 mois.

Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera rédigé. Les instances représentatives du personnel seront consultées.

#### 5. 12. 2. Droits et devoirs du personnel

Le salarié doit, en toutes circonstances, respecter le caractère propre de la structure et observer les obligations de discrétion professionnelle, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles que précisées dans les différents règlements de la structure.

Les employeurs et salariés des structures s'engagent :

1. Au respect de la confidentialité des éléments fournis par les jeunes accueillis ;
2. A l'obligation de réserve sur la transmission des données nominatives en dehors des obligations légales et réglementaires ;
- 3 .A la confidentialité des entretiens approfondis.

Une attention particulière doit être apportée aux conditions de sécurité dans lesquelles les prestations sont assurées tant pour le public accueilli que pour le personnel.

Conformément à l'article L. 4131-1 du code du travail, les salariés pourront exercer leur droit d'alerte et de retrait.

Les institutions représentatives du personnel, notamment le CHSCT ou les délégués du personnel, seront consultées à cet effet sur les modalités d'organisation et les conditions de travail dans les points d'accueil et les antennes.

## **Conditions générales de discipline**

### **Article 5.13**

En vigueur étendu

Les mesures disciplinaires applicables aux salariés des structures s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation, qui n'a pas le caractère juridique de sanction ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;
- le licenciement.

Pour l'ensemble des sanctions, il sera fait application de la procédure légale, laquelle inclut la motivation par écrit, quel que soit le nombre de salariés.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai de 2 ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus.

## **Hygiène et sécurité**

### **Article 5.14**

En vigueur étendu

Dans le cadre de la législation en vigueur sur la médecine du travail, chaque salarié bénéficiera des visites médicales périodiques. Conformément à l'article R. 4624-18 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

# TITRE VI : Rémunération du travail

## Salaires et indemnités

### Article 6.1

En vigueur étendu

#### 6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;
- 13 niveaux de cotation sont fixés en fonction de l'appréciation des 4 critères suivants : la contribution aux missions de la structure, aux relations, à la complexité technique et à l'autonomie.

Cette classification conventionnelle permet la reconnaissance des compétences exercées et maîtrisées et offre des possibilités d'évolution professionnelle valorisant les identités collectives à l'intérieur de l'emploi repère, dans la filière du métier ou de manière transverse aux métiers.

Ce système de compétences permet de connaître la contribution attendue et les conditions par lesquelles une évolution professionnelle est possible.

#### 6. 1. 2. Les principes régissant le système de classification

Chaque salarié occupe un emploi effectif qui doit se référer à des domaines de compétences (tels que définis en annexes II à V), à un emploi repère et à un métier, à l'exception des emplois qui sont hors du champ de la classification conventionnelle et qui ne peuvent faire référence à un emploi repère (exemples : technicien de surface, médecin, assistante sociale, infirmière...).

Pour valider un domaine de compétences, le salarié doit maîtriser et exercer l'ensemble des activités référencées en annexe III :

- l'exercice correspond à une pratique effective ;
- la maîtrise correspond à une connaissance, à une compréhension et à une mise en oeuvre autonome.

Dans l'hypothèse bien précise où l'employeur ne demande pas l'exercice d'une activité, le salarié se verra quand même reconnaître le domaine de compétences.

La reconnaissance initiale de l'exercice et de la maîtrise appartient à l'employeur.



### 6. 1. 2. 1. Embauche

L'embauche, à chacun des emplois repères (définis en annexe de la présente convention), est prononcée, a minima, sur la base de la cotation concernée définie en annexe I.

Il appartient à l'employeur de définir la fiche descriptive de l'emploi effectif.

Pour faciliter le positionnement dans le système de classification lors d'une embauche, le diplôme peut constituer un élément de validation des domaines de compétences censés être maîtrisés par le candidat. Puisque la cotation est attribuée en fonction des domaines de compétences validés, un tableau indicatif d'équivalence cotation / niveau de qualification (niveaux de l'éducation nationale) est établi de la manière suivante :

- les cotations de 4 et 5 correspondent au niveau V ;
- les cotations de 6 à 9 correspondent au niveau IV ;
- les cotations de 10 à 14 correspondent au niveau III ;
- les cotations de 15 à 16 correspondent aux niveaux II et I.

Le salarié embauché doit maîtriser et exercer la totalité des compétences de l'emploi pour lequel il est embauché, telles que définies dans la fiche descriptive. Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles, par rapport au référentiel de la fiche descriptive, doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans suivant son embauche. Le salarié a l'obligation de suivre toutes les actions de formation nécessaires.

L'employeur fournit au salarié les moyens d'acquérir dans le délai imparti les compétences attendues.

### 6. 1. 2. 2. Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle cotation.

## **Classement professionnel**

### **Article 6.1**

En vigueur étendu

#### 6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;

- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;
- 13 niveaux de cotation sont fixés en fonction de l'appréciation des 4 critères suivants : la contribution aux missions de la structure, aux relations, à la complexité technique et à l'autonomie.

Cette classification conventionnelle permet la reconnaissance des compétences exercées et maîtrisées et offre des possibilités d'évolution professionnelle valorisant les identités collectives à l'intérieur de l'emploi repère, dans la filière du métier ou de manière transverse aux métiers.

Ce système de compétences permet de connaître la contribution attendue et les conditions par lesquelles une évolution professionnelle est possible.

#### 6. 1. 2. Les principes régissant le système de classification

Chaque salarié occupe un emploi effectif qui doit se référer à des domaines de compétences (tels que définis en annexes II à V), à un emploi repère et à un métier, à l'exception des emplois qui sont hors du champ de la classification conventionnelle et qui ne peuvent faire référence à un emploi repère (exemples : technicien de surface, médecin, assistante sociale, infirmière...).

Pour valider un domaine de compétences, le salarié doit maîtriser et exercer l'ensemble des activités référencées en annexe III :

- l'exercice correspond à une pratique effective ;
- la maîtrise correspond à une connaissance, à une compréhension et à une mise en oeuvre autonome.

Dans l'hypothèse bien précise où l'employeur ne demande pas l'exercice d'une activité, le salarié se verra quand même reconnaître le domaine de compétences.

La reconnaissance initiale de l'exercice et de la maîtrise appartient à l'employeur.

##### 6. 1. 2. 1. Embauche

L'embauche, à chacun des emplois repères (définis en annexe de la présente convention), est prononcée, a minima, sur la base de la cotation concernée définie en annexe I.

Il appartient à l'employeur de définir la fiche descriptive de l'emploi effectif.

Pour faciliter le positionnement dans le système de classification lors d'une embauche, le diplôme peut constituer un élément de validation des domaines de compétences censés être maîtrisés par le candidat. Puisque la cotation est attribuée en fonction des domaines de compétences validés, un tableau indicatif d'équivalence cotation / niveau de qualification (niveaux de l'éducation nationale) est établi de la manière suivante :

- les cotations de 4 et 5 correspondent au niveau V ;
- les cotations de 6 à 9 correspondent au niveau IV ;
- les cotations de 10 à 14 correspondent au niveau III ;

- les cotations de 15 à 16 correspondent aux niveaux II et I.

Le salarié embauché doit maîtriser et exercer la totalité des compétences de l'emploi pour lequel il est embauché, telles que définies dans la fiche descriptive. Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles, par rapport au référentiel de la fiche descriptive, doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans suivant son embauche. Le salarié a l'obligation de suivre toutes les actions de formation nécessaires.

L'employeur fournit au salarié les moyens d'acquérir dans le délai imparti les compétences attendues.

#### 6. 1. 2. 2. Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle cotation.

## **Salaire minimum garanti**

### **Article 6.2**

En vigueur étendu

#### 6. 2. 1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

#### 6. 2. 2. Le salaire conventionnel

##### 6. 2. 2. 1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au moins à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

##### 6. 2. 2. 2. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétences le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe I de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

### 6. 2. 2. 3. Ancienneté

#### 6. 2. 2. 3. 1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention.

#### 6. 2. 2. 3. 2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Ces points d'ancienneté sont acquis par le salarié conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans (cf. annexe I).

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1. 7, ce décompte de l'ancienneté débute au premier jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

### 6. 2. 3. Indemnités

#### 6. 2. 3. 1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6. 2. 3. 2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Article 6.2**

En vigueur étendu

### 6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

### 6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

#### 6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés femmes et hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'UNML.

Les structures appliquant la convention collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'UNML transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au mois, à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

#### 6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétence le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe 1 de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

Les structures s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoit que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

### 6.2.2.3. Ancienneté

#### 6.2.2.3.1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

#### 6.2.2.3.2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Dans les structures adhérentes au syndicat employeur SN-ML-PAIO à la date du 1er octobre 2001, le décompte de l'ancienneté acquise par les salariés part de cette date d'application.

Dans les structures qui n'étaient pas adhérentes à cette date, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er février 2002, date d'effet de l'extension de la convention collective nationale.

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1.7, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Pour les salariés embauchés postérieurement au 1er octobre 2001 ou au 1er février 2002 selon le cas, ce décompte débute à la date d'embauche.

A compter du 1er janvier 2011, les salariés qui cumulent les 12 premiers mois d'ancienneté de leur carrière acquièrent les points d'ancienneté conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans de l'annexe I de la convention collective nationale.

Il existe des dérogations pour l'année 2011 et 2012 :

- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points ou 10 points d'IA en 2011 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de ces 15 ou 10 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable ;
- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points d'IA en 2012 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de 15 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable.

Dès 2013, ces salariés réintégreront la grille d'ancienneté de l'annexe I.

Pour les salariés déjà intégrés dans la grille d'ancienneté du système antérieur au 1er janvier 2011, ils doivent se positionner dans la nouvelle grille au niveau correspondant à leur année d'ancienneté.

Exemple : un salarié recruté en 2007 est en année 1, en année 2 en 2008, en année 3 en 2009, en année 4 en 2010 et en année 5 en 2011.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel annuel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

#### 6.2.2.3.3. Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail) ;
- les congés naissance (art. L. 3142-1 du code du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur, dans les conditions prévues par la présente convention collective ;
- les absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (art. L. 1226-7 du code du travail) ;
- les absences pour accident de trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle.

#### 6.2.2.3.4. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle.

### 6.2.3. Indemnités

#### 6.2.3.1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6.2.3.2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

-soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

-soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Rémunération**

### **Article 6.2**

En vigueur étendu

#### 6. 2. 1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

#### 6. 2. 2. Le salaire conventionnel

##### 6. 2. 2. 1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au moins à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

##### 6. 2. 2. 2. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétences le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe I de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.



### 6. 2. 2. 3. Ancienneté

#### 6. 2. 2. 3. 1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention.

#### 6. 2. 2. 3. 2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Ces points d'ancienneté sont acquis par le salarié conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans (cf. annexe I).

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1. 7, ce décompte de l'ancienneté débute au premier jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

### 6. 2. 3. Indemnités

#### 6. 2. 3. 1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6. 2. 3. 2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

-soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

-soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Article 6.2**

En vigueur étendu

### 6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

### 6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

#### 6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés femmes et hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'UNML.

Les structures appliquant la convention collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'UNML transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au mois, à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

#### 6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétence le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe 1 de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

Les structures s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoit que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

### 6.2.2.3. Ancienneté

#### 6.2.2.3.1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

#### 6.2.2.3.2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Dans les structures adhérentes au syndicat employeur SN-ML-PAIO à la date du 1er octobre 2001, le décompte de l'ancienneté acquise par les salariés part de cette date d'application.

Dans les structures qui n'étaient pas adhérentes à cette date, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er février 2002, date d'effet de l'extension de la convention collective nationale.

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1.7, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Pour les salariés embauchés postérieurement au 1er octobre 2001 ou au 1er février 2002 selon le cas, ce décompte débute à la date d'embauche.

A compter du 1er janvier 2011, les salariés qui cumulent les 12 premiers mois d'ancienneté de leur carrière acquièrent les points d'ancienneté conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans de l'annexe I de la convention collective nationale.

Il existe des dérogations pour l'année 2011 et 2012 :

- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points ou 10 points d'IA en 2011 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de ces 15 ou 10 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable ;

- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points d'IA en 2012 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de 15 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable.

Dès 2013, ces salariés réintégreront la grille d'ancienneté de l'annexe I.

Pour les salariés déjà intégrés dans la grille d'ancienneté du système antérieur au 1er janvier 2011, ils doivent se positionner dans la nouvelle grille au niveau correspondant à leur année d'ancienneté.

Exemple : un salarié recruté en 2007 est en année 1, en année 2 en 2008, en année 3 en 2009, en année 4 en 2010 et en année 5 en 2011.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel annuel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

#### 6.2.2.3.3. Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail) ;
- les congés naissance (art. L. 3142-1 du code du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur, dans les conditions prévues par la présente convention collective ;
- les absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (art. L. 1226-7 du code du travail) ;
- les absences pour accident de trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle.

#### 6.2.2.3.4. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle.

### 6.2.3. Indemnités

#### 6.2.3.1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6.2.3.2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit remplacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Frais professionnels**

### **Article 6.5**

En vigueur étendu

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;
- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

- moins de 3 heures de transport : base SNCF 2e classe ;
- plus de 3 heures de transport : base SNCF 1re classe.

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure souscritra une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité annuelle maximum sur justificatif de :

- jusqu'à 5 CV : 232, 12 € ;
- plus de 5 CV : 309, 80 €.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année.

# Titre VI : Classement professionnel et rémunération

## Salaires et indemnités

### Article 6.1

En vigueur étendu

#### 6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;
- 13 niveaux de cotation sont fixés en fonction de l'appréciation des 4 critères suivants : la contribution aux missions de la structure, aux relations, à la complexité technique et à l'autonomie.

Cette classification conventionnelle permet la reconnaissance des compétences exercées et maîtrisées et offre des possibilités d'évolution professionnelle valorisant les identités collectives à l'intérieur de l'emploi repère, dans la filière du métier ou de manière transverse aux métiers.

Ce système de compétences permet de connaître la contribution attendue et les conditions par lesquelles une évolution professionnelle est possible.

#### 6. 1. 2. Les principes régissant le système de classification

Chaque salarié occupe un emploi effectif qui doit se référer à des domaines de compétences (tels que définis en annexes II à V), à un emploi repère et à un métier, à l'exception des emplois qui sont hors du champ de la classification conventionnelle et qui ne peuvent faire référence à un emploi repère (exemples : technicien de surface, médecin, assistante sociale, infirmière...).

Pour valider un domaine de compétences, le salarié doit maîtriser et exercer l'ensemble des activités référencées en annexe III :

- l'exercice correspond à une pratique effective ;
- la maîtrise correspond à une connaissance, à une compréhension et à une mise en oeuvre autonome.

Dans l'hypothèse bien précise où l'employeur ne demande pas l'exercice d'une activité, le salarié se verra quand même reconnaître le domaine de compétences.

La reconnaissance initiale de l'exercice et de la maîtrise appartient à l'employeur.

### 6. 1. 2. 1. Embauche

L'embauche, à chacun des emplois repères (définis en annexe de la présente convention), est prononcée, a minima, sur la base de la cotation concernée définie en annexe I.

Il appartient à l'employeur de définir la fiche descriptive de l'emploi effectif.

Pour faciliter le positionnement dans le système de classification lors d'une embauche, le diplôme peut constituer un élément de validation des domaines de compétences censés être maîtrisés par le candidat. Puisque la cotation est attribuée en fonction des domaines de compétences validés, un tableau indicatif d'équivalence cotation / niveau de qualification (niveaux de l'éducation nationale) est établi de la manière suivante :

- les cotations de 4 et 5 correspondent au niveau V ;
- les cotations de 6 à 9 correspondent au niveau IV ;
- les cotations de 10 à 14 correspondent au niveau III ;
- les cotations de 15 à 16 correspondent aux niveaux II et I.

Le salarié embauché doit maîtriser et exercer la totalité des compétences de l'emploi pour lequel il est embauché, telles que définies dans la fiche descriptive. Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles, par rapport au référentiel de la fiche descriptive, doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans suivant son embauche. Le salarié a l'obligation de suivre toutes les actions de formation nécessaires.

L'employeur fournit au salarié les moyens d'acquérir dans le délai imparti les compétences attendues.

### 6. 1. 2. 2. Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle cotation.

## **Classement professionnel**

### **Article 6.1**

En vigueur étendu

#### 6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;

- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;
- 13 niveaux de cotation sont fixés en fonction de l'appréciation des 4 critères suivants : la contribution aux missions de la structure, aux relations, à la complexité technique et à l'autonomie.

Cette classification conventionnelle permet la reconnaissance des compétences exercées et maîtrisées et offre des possibilités d'évolution professionnelle valorisant les identités collectives à l'intérieur de l'emploi repère, dans la filière du métier ou de manière transverse aux métiers.

Ce système de compétences permet de connaître la contribution attendue et les conditions par lesquelles une évolution professionnelle est possible.

#### 6. 1. 2. Les principes régissant le système de classification

Chaque salarié occupe un emploi effectif qui doit se référer à des domaines de compétences (tels que définis en annexes II à V), à un emploi repère et à un métier, à l'exception des emplois qui sont hors du champ de la classification conventionnelle et qui ne peuvent faire référence à un emploi repère (exemples : technicien de surface, médecin, assistante sociale, infirmière...).

Pour valider un domaine de compétences, le salarié doit maîtriser et exercer l'ensemble des activités référencées en annexe III :

- l'exercice correspond à une pratique effective ;
- la maîtrise correspond à une connaissance, à une compréhension et à une mise en oeuvre autonome.

Dans l'hypothèse bien précise où l'employeur ne demande pas l'exercice d'une activité, le salarié se verra quand même reconnaître le domaine de compétences.

La reconnaissance initiale de l'exercice et de la maîtrise appartient à l'employeur.

##### 6. 1. 2. 1. Embauche

L'embauche, à chacun des emplois repères (définis en annexe de la présente convention), est prononcée, a minima, sur la base de la cotation concernée définie en annexe I.

Il appartient à l'employeur de définir la fiche descriptive de l'emploi effectif.

Pour faciliter le positionnement dans le système de classification lors d'une embauche, le diplôme peut constituer un élément de validation des domaines de compétences censés être maîtrisés par le candidat. Puisque la cotation est attribuée en fonction des domaines de compétences validés, un tableau indicatif d'équivalence cotation / niveau de qualification (niveaux de l'éducation nationale) est établi de la manière suivante :

- les cotations de 4 et 5 correspondent au niveau V ;
- les cotations de 6 à 9 correspondent au niveau IV ;
- les cotations de 10 à 14 correspondent au niveau III ;



- les cotations de 15 à 16 correspondent aux niveaux II et I.

Le salarié embauché doit maîtriser et exercer la totalité des compétences de l'emploi pour lequel il est embauché, telles que définies dans la fiche descriptive. Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles, par rapport au référentiel de la fiche descriptive, doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans suivant son embauche. Le salarié a l'obligation de suivre toutes les actions de formation nécessaires.

L'employeur fournit au salarié les moyens d'acquérir dans le délai imparti les compétences attendues.

#### 6. 1. 2. 2. Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle cotation.

## **Salaire minimum garanti**

### **Article 6.2**

En vigueur étendu

#### 6. 2. 1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

#### 6. 2. 2. Le salaire conventionnel

##### 6. 2. 2. 1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au moins à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

##### 6. 2. 2. 2. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétences le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe I de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

### 6. 2. 2. 3. Ancienneté

#### 6. 2. 2. 3. 1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention.

#### 6. 2. 2. 3. 2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Ces points d'ancienneté sont acquis par le salarié conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans (cf. annexe I).

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1. 7, ce décompte de l'ancienneté débute au premier jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

### 6. 2. 3. Indemnités

#### 6. 2. 3. 1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6. 2. 3. 2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Article 6.2**

En vigueur étendu

### 6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

### 6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

#### 6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés femmes et hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'UNML.

Les structures appliquant la convention collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'UNML transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au mois, à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

#### 6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétence le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe 1 de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

Les structures s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoit que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

### 6.2.2.3. Ancienneté

#### 6.2.2.3.1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

#### 6.2.2.3.2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Dans les structures adhérentes au syndicat employeur SN-ML-PAIO à la date du 1er octobre 2001, le décompte de l'ancienneté acquise par les salariés part de cette date d'application.

Dans les structures qui n'étaient pas adhérentes à cette date, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er février 2002, date d'effet de l'extension de la convention collective nationale.

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1.7, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Pour les salariés embauchés postérieurement au 1er octobre 2001 ou au 1er février 2002 selon le cas, ce décompte débute à la date d'embauche.

A compter du 1er janvier 2011, les salariés qui cumulent les 12 premiers mois d'ancienneté de leur carrière acquièrent les points d'ancienneté conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans de l'annexe I de la convention collective nationale.

Il existe des dérogations pour l'année 2011 et 2012 :

- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points ou 10 points d'IA en 2011 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de ces 15 ou 10 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable ;
- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points d'IA en 2012 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de 15 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable.

Dès 2013, ces salariés réintégreront la grille d'ancienneté de l'annexe I.

Pour les salariés déjà intégrés dans la grille d'ancienneté du système antérieur au 1er janvier 2011, ils doivent se positionner dans la nouvelle grille au niveau correspondant à leur année d'ancienneté.

Exemple : un salarié recruté en 2007 est en année 1, en année 2 en 2008, en année 3 en 2009, en année 4 en 2010 et en année 5 en 2011.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel annuel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

#### 6.2.2.3.3. Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail) ;
- les congés naissance (art. L. 3142-1 du code du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur, dans les conditions prévues par la présente convention collective ;
- les absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (art. L. 1226-7 du code du travail) ;
- les absences pour accident de trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle.

#### 6.2.2.3.4. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle.

### 6.2.3. Indemnités

#### 6.2.3.1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6.2.3.2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

-soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

-soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Rémunération**

### **Article 6.2**

En vigueur étendu

#### 6. 2. 1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

#### 6. 2. 2. Le salaire conventionnel

##### 6. 2. 2. 1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au moins à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

##### 6. 2. 2. 2. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétences le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe I de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

### 6. 2. 2. 3. Ancienneté

#### 6. 2. 2. 3. 1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention.

#### 6. 2. 2. 3. 2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Ces points d'ancienneté sont acquis par le salarié conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans (cf. annexe I).

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1. 7, ce décompte de l'ancienneté débute au premier jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

### 6. 2. 3. Indemnités

#### 6. 2. 3. 1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6. 2. 3. 2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

-soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

-soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Article 6.2**

En vigueur étendu

### 6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

### 6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

#### 6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés femmes et hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'UNML.

Les structures appliquant la convention collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'UNML transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au mois, à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

#### 6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétence le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe 1 de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.



Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

Les structures s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoit que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

### 6.2.2.3. Ancienneté

#### 6.2.2.3.1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

#### 6.2.2.3.2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Dans les structures adhérentes au syndicat employeur SN-ML-PAIO à la date du 1er octobre 2001, le décompte de l'ancienneté acquise par les salariés part de cette date d'application.

Dans les structures qui n'étaient pas adhérentes à cette date, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er février 2002, date d'effet de l'extension de la convention collective nationale.

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1.7, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Pour les salariés embauchés postérieurement au 1er octobre 2001 ou au 1er février 2002 selon le cas, ce décompte débute à la date d'embauche.

A compter du 1er janvier 2011, les salariés qui cumulent les 12 premiers mois d'ancienneté de leur carrière acquièrent les points d'ancienneté conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans de l'annexe I de la convention collective nationale.

Il existe des dérogations pour l'année 2011 et 2012 :

- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points ou 10 points d'IA en 2011 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de ces 15 ou 10 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable ;

- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points d'IA en 2012 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de 15 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable.

Dès 2013, ces salariés réintégreront la grille d'ancienneté de l'annexe I.

Pour les salariés déjà intégrés dans la grille d'ancienneté du système antérieur au 1er janvier 2011, ils doivent se positionner dans la nouvelle grille au niveau correspondant à leur année d'ancienneté.

Exemple : un salarié recruté en 2007 est en année 1, en année 2 en 2008, en année 3 en 2009, en année 4 en 2010 et en année 5 en 2011.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel annuel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

#### 6.2.2.3.3. Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail) ;
- les congés naissance (art. L. 3142-1 du code du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur, dans les conditions prévues par la présente convention collective ;
- les absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (art. L. 1226-7 du code du travail) ;
- les absences pour accident de trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle.

#### 6.2.2.3.4. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle.

### 6.2.3. Indemnités

#### 6.2.3.1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

#### 6.2.3.2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit remplacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

## **Frais professionnels**

### **Article 6.5**

En vigueur étendu

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;
- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

- moins de 3 heures de transport : base SNCF 2e classe ;
- plus de 3 heures de transport : base SNCF 1re classe.

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure souscrira une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité annuelle maximum sur justificatif de :

- jusqu'à 5 CV : 232, 12 € ;
- plus de 5 CV : 309, 80 €.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année.

# **Titre VII : Formation professionnelle**

## **Objectifs**

### **Article 7.1**

En vigueur étendu

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance toute particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des qualifications et de l'amélioration de la qualité du service rendu. Ils sont convaincus de la nécessité :

- de favoriser une approche prévisionnelle, prospective et préventive des questions d'emploi en lien avec les missions des structures, des métiers, des qualifications et des adaptations nécessaires par la formation des personnels ;
- de permettre aux structures de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en mutation ;
- de développer la formation, outil privilégié pour la valorisation et le développement des ressources humaines. De permettre ainsi aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale ;
- d'appréhender simultanément les problèmes d'emploi et les problèmes de formation ;
- de faciliter l'intégration dans les structures des salariés en contrat précaire.

Il est procédé tous les 3 ans au moins et pour la première fois dans un délai de 1 an à compter de la signature de la présente convention collective nationale à une négociation relative aux objectifs et moyens de la formation professionnelle pour la mise en oeuvre d'un plan d'action triennal. Les objectifs et priorités définis feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

## **Participation employeur**

### **Article 7.2**

En vigueur étendu

Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus est fixée à 2,27 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés. Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation des CDI.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale 2014 et sera versée en mars 2015.

Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement du congé individuel de formation des CDD pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés en CDD.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale des CDD de 2014 et sera versée en mars 2015.

Le versement pour les structures occupant au moins 10 salariés sera mutualisé et financera des actions de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme collectif de développement de formation professionnelle. Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Cette contribution, versée à l'OPCA choisi par les signataires de la présente convention, n'est pas exclusive de contributions supplémentaires décidées par chaque employeur qui peuvent être gérées par lui-même ou versées à un autre OPCA de son choix.

A compter du 1er janvier 2015 (apurement 2016), la participation des employeurs et ses répartitions entre les dispositifs sera modifié par les partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations durant l'année 2014.

## **Nature et priorités des actions de formation**

### **Article 7.3**

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

# d'une part, des formations organisées à l'initiative des structures dans le cadre de leur plan pluriannuel de formation. Les structures peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;

# d'autre part, des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur droit individuel à la formation.

La nature des formations prend en compte l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de la structure ainsi que les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différents emplois types.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

## **Reconnaissance des qualifications issues du plan de formation**

### **Article 7.4**

En vigueur étendu

L'accès aux formations qualifiantes sera facilité et encouragé par la procédure de validation des acquis professionnels.

Le salarié ayant acquis une qualification reconnue à l'issue de l'action de formation dans le cadre du plan de formation bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

Si la formation proposée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié est validée par l'organisme de formation, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci, sauf si l'emploi considéré a été supprimé pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

Les structures s'engagent à permettre l'accès dès que possible aux postes correspondant à la nouvelle qualification acquise et à leur accorder la classification correspondante.

## **Consultation et information des salariés**

### **Article 7.5**

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires leur sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Les institutions représentatives du personnel doivent être associées à l'élaboration et au suivi du plan de formation. En leur absence, l'employeur devra porter, annuellement, à la connaissance de l'ensemble des salariés le détail du plan de formation et l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

## **Condition d'accueil et d'insertion des jeunes salariés**

### **Article 7.6**

En vigueur étendu

Conformément à la loi du 24 février 1984 et ses décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les structures mettront en place les obligations de tutorat ainsi que la formation dans le cadre des contrats prévus.

## **Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)**

## **Article 7.7**

En vigueur étendu

Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petites ou très petites structures présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.

Elles adhèrent à Uniformation en tant qu'OPCA et versent leurs contributions conventionnelles du plan de formation à cet OPCA, y compris les contributions au financement de formations alternées, sauf pour les structures des départements d'outre-mer qui, en application de la loi, doivent verser leur contribution au financement des formations alternées à un organisme agréé à compétence interprofessionnelle du 5 juillet 1996 (art. 63).

La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 6332-49 du code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article 9.4 de la présente convention collective, dans le cadre de la définition des objectifs et de l'orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire emploi-formation décidera du pourcentage de la collecte affectée aux actions mutualisées au plan national et/ou au plan régional, et de celui laissé à la disposition des structures au plan local.

## **Adhésion à un OPACIF**

### **Article 7.8**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 4 du 15 janvier 2002 (BOCC n° 2002-16, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO du 17 octobre 2002)

Une mutualisation des fonds du congé individuel de formation (CIF) de la branche professionnelle pour les structures qui y sont assujetties, soit 0,20 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés, s'effectuera dans un OPACIF.

Les structures adhèrent à Uniformation.

Quelle que soit leur taille, les structures doivent également verser une contribution légale de 1 % au titre du CIF-CDD calculée sur la masse salariale brute (MSB) des salariés en CDD.

# **Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur étendu

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux cadres auxquelles s'ajoutent ou se substituent les dispositions spécifiques suivantes :

## **Définitions**

### **Article 8.1**

En vigueur étendu

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur le contrat de travail la qualité de cadre (sa catégorie dans l'encadrement et éventuellement sa classe conformément aux articles 8.1.1 et 8.1.2 de la présente convention collective) lorsque celle-ci est reconnue.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

#### 8.1.1. Cadre de direction

Les cadres de direction sont rattachés à l'un des emplois repères suivants :

- directeur ;
- responsable de secteur.

Aux cadres de direction sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils sont habilités, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le cadre de direction, à la demande du président (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), assiste aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques. Il exerce, dans les limites fixées par la délégation, les prérogatives de l'employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure.

Il possède une formation de niveau 1 ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un cadre autonome qui n'est pas soumis à un horaire préalablement établi.



Cadre classe 1 : sont concernés les cadres de direction de structure employant plus de 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail, y compris les mises à disposition).

Cadre classe 2 : sont concernés les cadres de direction de structure employant de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

Cadre classe 3 : sont concernés les cadres de direction de structure employant de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

#### 8.1.2. Cadre administratif et cadre technique

L'employeur peut accorder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique des fonctions hiérarchiques et / ou impliquant initiatives, autonomie et responsabilités.

Le salarié possède une formation de niveau II ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en oeuvre dans ses fonctions. Il est rattaché à l'un des emplois repères suivants :

- assistant de direction ;
- assistant financier ;
- chargé de projet ;
- responsable de secteur.

Le cadre administratif ou cadre technique et un cadre intégré » qui est soumis à un horaire collectif préalablement établi.

## Période d'essai

### Article 8.2

En vigueur étendu

La période d'essai des cadres est de :

- 2 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 3 ;
- 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

## **Délai-congé**

### **Article 8.3**

En vigueur étendu

Le délai-congé est de :

- 3 mois en cas de démission ;
- 3 mois en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées sauf en cas de démission.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

## **Clause spécifique aux directeurs**

### **Article 8.4**

En vigueur étendu

En aucun cas, un changement décidé par l'organe délibérant de la structure (évolution stratégique importante et/ou changement de président) ne saurait justifier la rupture du contrat de travail du directeur/directrice.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 8.5**

En vigueur étendu

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 3.8 de la présente convention collective.

## **Congé maladie**

### **Article 8.6**

En vigueur étendu

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 5.9 de la présente convention collective.

## **Titre IX : Commissions paritaires nationales**

### **Article**

En vigueur étendu

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûement mandatés par leur organisation pour participer aux commissions paritaires nationales suivantes.

### **Commission paritaire nationale de négociation**

#### **Article 9.1**

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire nationale de négociation.

Elle est composée paritairement des organisations représentatives. Elle se réunira au moins une fois par an, ainsi qu'à la demande de toutes les composantes dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins une des composantes.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenants.

Elle est composée de 3 représentants par délégation syndicale salariale représentative et d'une délégation du ou des syndicats employeurs reconnus représentatifs dans la branche professionnelle.

### **Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation**

#### **Article 9.2**

En vigueur étendu

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants de syndicats salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du ou des syndicats employeurs.

Elle sera instituée dans le mois qui suivra la signature de la convention collective.

Dans l'année, cette commission se réunira soit en interprétation, soit en conciliation.

Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires.

Le secrétariat est assuré par un syndicat employeur qui est chargé de la préparation des réunions et le l'instruction des dossiers.

#### 9.2.1. Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention et ne s'étend pas au règlement des litiges.

Elle ne peut être saisie que des questions faisant l'objet d'une instruction complète préalable comportant l'avis de toutes les parties intéressées, qui, sur la demande du secrétariat, doivent être données dans un délai maximum de 2 mois. Si la commission le juge nécessaire, elle peut demander un supplément d'enquête.

Les avis et recommandations pris à la majorité des voix font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Un procès-verbal de délibération sera établi et ratifié à chaque séance par les représentants des parties. Il est diffusé aux parties signataires de la convention collective.

#### 9.2.2. Réunion en commission paritaire nationale de conciliation

Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle est saisie par la partie la plus diligente par lettre adressée au(x) syndicat(s) employeur(s) signataire(s) de la convention collective nationale. Elle rend son avis, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

Elle peut mettre en place des instances décentralisées d'instruction des dossiers dont elle est saisie.

Un procès-verbal peut être établi au terme de la réunion et notifié sur-le-champ aux parties.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures habituelles de droit.

## **Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance**

### **Article 9.3**

En vigueur étendu

#### 9.3.1. Attributions de la commission

La commission :

- propose à la commission paritaire nationale de négociation les évolutions du protocole avec les organismes gestionnaires de prévoyance ;

- propose par délibération des interprétations à donner au titre concernant la prévoyance ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance.

A cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique fonctionnel signé entre le gestionnaire et la commission paritaire nationale.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

### 9.3.2. Composition

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective et d'un conseiller par organisation syndicale, et d'autant de représentants du ou des syndicats employeurs titulaires et suppléants et d'un conseiller technique.

### 9.3.3. Fonctionnement

Cette commission se réunit au moins 2 fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera définie par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

## **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation**

### **Article 9.4**

En vigueur étendu

#### 9.4.1. Emploi

La commission :

- cherche toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- suscite en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;

- trouve les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- étudie la situation de l'emploi et établit un rapport annuel sur la situation ;
- étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession ;
- étudie l'évolution de l'emploi tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide de données collectées au niveau de la branche professionnelle.

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

#### 9.4.2. Formation

La commission est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, des formations en alternance, etc. ;
- définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle dans le cadre de l'alternance ;
- de mettre en oeuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche professionnelle.

Elle est compétente :

- en matière d'équivalence professionnelle ;
- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans la branche.

#### 9.4.3. Composition

La commission est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire de la convention collective et d'un nombre égal de représentants du ou des syndicats employeurs.

#### 9.4.4. Fonctionnement

La commission se réunit au moins une fois par an.

La présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un membre des organisations syndicales et un membre des employeurs.

La commission peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

Le secrétariat administratif est assuré par l'employeur.

## **Le fonctionnement**

## **Article 9.5**

En vigueur étendu

Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

## **Le financement**

### **Article 9.6**

En vigueur étendu

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année en cours.

## **Gestion du paritarisme**

### **Article 9.7**

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 19 du 6 avril 2004 (en vigueur le 1er janvier 2004, BOCC n° 2004-27, étendu par arrêté du 20 octobre 2004, JO du 5 novembre 2004)

#### 9.7.1. Collecte et gestion des fonds du paritarisme

##### 9.7.1.1. La collecte des fonds du paritarisme.

Les partenaires sociaux mandatent un organisme, désigné par la branche professionnelle des missions locales et PAIO, pour recouvrer la contribution prévue à l'article 9.6 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat.

Cette contribution est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. Elle est établie sur la base des rémunérations d'une année telle que définie à l'article 9.6 de la convention.

##### 9.7.1.2. La gestion des fonds du paritarisme.

Les sommes ainsi collectées sont reversées à l'UNML après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et des produits financiers.

L'UNML est en charge de la gestion des fonds du paritarisme au titre du secrétariat des commissions paritaires nationales.

Il est ouvert à cet effet, par l'UNML, un compte spécifique " Gestion du paritarisme "

##### 9.7.1.3. Comité de gestion.

Il est institué un comité de gestion qui a pour mission de vérifier la collecte de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il adopte au vu d'un budget prévisionnel la répartition de ces fonds.

Ce comité de gestion est composé de 5 membres représentant chaque organisation syndicale du collège salariés et de 5 membres représentant le collège employeurs. La composition telle qu'indiquée comprend le président et le vice-président de la commission paritaire nationale de négociation.

Il se réunit au minimum 4 fois par an à l'occasion d'une commission paritaire nationale de négociation et sous la même présidence que celle-ci.

Il adopte un règlement intérieur pour son fonctionnement.

#### 9.7.2. Utilisation des fonds du paritarisme

##### 9.7.2.1. Remboursement des frais de participation aux commissions paritaires nationales.

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale des missions locales et PAIO appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur la base de l'article 6.5 de la présente convention collective, sauf décision dérogatoire du comité de gestion.

Une partie des fonds collectés est affectée au remboursement des frais de participation des membres des différentes commissions paritaires nationales, répartie de la manière suivante :

- moitié pour la délégation employeurs ;
- moitié pour la délégation des organisations syndicales de salariés répartie à parts égales entre elles.

Il est créé un fonds de solidarité intersyndical destiné à permettre à toutes les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des missions locales et PAIO de participer pleinement aux commissions paritaires nationales.

##### 9.7.2.2. Financement des frais de fonctionnement.

Il s'agit des :

- frais et temps afférant à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales ;
- frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;
- frais du comité de gestion ;
- frais de location de salles.

##### 9.7.2.3. Financement des frais des actions paritaires.

Il s'agit des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actées par la commission paritaire nationale de négociation : événements, manifestations, frais de la consultation mentionnée à l'article 9.7.3.

#### 9.7.3. Répartition du solde des fonds du paritarisme



Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une est versée à l'UNML ;

- l'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales confédérées signataires de la convention collective nationale des missions locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le comité de gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le fonds de solidarité intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales, au vu des résultats de la consultation de représentativité. La première consultation de représentativité a eu lieu en avril 2002 et sera renouvelée tous les 3 ans.

#### 9.7.4. Calendrier des versements de la dotation

Le versement du solde précédemment défini est effectué à chaque partie, ou reporté sur l'année suivante, au vu de l'arrêt définitif des comptes de l'année.

#### 9.7.5. Chéquier syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque fédération syndicale.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journée) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre d'une activité syndicale en dehors des réunions paritaires.

Le chèque doit être remis à la structure qui relève de la convention collective nationale des missions locales et PAIO au moins 5 jours ouvrés avant la date d'absence demandée. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence tandis que la structure bénéficie d'un remboursement forfaitaire dont le montant est fixé par le comité de gestion.

## **Article 9.7**

En vigueur non étendu

### 9.7.1. Collecte et gestion des fonds du paritarisme

#### 9.7.1.1. La collecte des fonds du paritarisme.

Les partenaires sociaux mandatent un organisme, désigné par la branche professionnelle des missions locales et PAIO, pour recouvrer la contribution prévue à l'article 9.6 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat.

Cette contribution est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. Elle est établie sur la base des rémunérations d'une année telle que définie à l'article 9.6 de la convention.

#### 9.7.1.2. La gestion des fonds du paritarisme.

Les sommes ainsi collectées sont reversées à l'UNML après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et des produits financiers.

L'UNML est en charge de la gestion des fonds du paritarisme au titre du secrétariat des commissions paritaires nationales.

Il est ouvert à cet effet, par l'UNML, un compte spécifique " Gestion du paritarisme "

### 9.7.1.3. Comité de gestion.

Il est institué un comité de gestion qui a pour mission de vérifier la collecte de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il adopte au vu d'un budget prévisionnel la répartition de ces fonds.

Ce comité de gestion est composé de 5 membres représentant chaque organisation syndicale du collège salariés et de 5 membres représentant le collège employeurs. La composition telle qu'indiquée comprend le président et le vice-président de la commission paritaire nationale de négociation.

Il se réunit au minimum 4 fois par an à l'occasion d'une commission paritaire nationale de négociation et sous la même présidence que celle-ci.

Il adopte un règlement intérieur pour son fonctionnement.

### 9.7.2. Utilisation des fonds du paritarisme

#### 9.7.2.1. Remboursement des frais de participation aux commissions paritaires nationales.

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale des missions locales et PAIO appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur la base de l'article 6.5 de la présente convention collective, sauf décision dérogatoire du comité de gestion.

Une partie des fonds collectés est affectée au remboursement des frais de participation des membres des différentes commissions paritaires nationales, répartie de la manière suivante :

- moitié pour la délégation employeurs ;
- moitié pour la délégation des organisations syndicales de salariés répartie à parts égales entre elles.

Il est créé un fonds de solidarité intersyndical destiné à permettre à toutes les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des missions locales et PAIO de participer pleinement aux commissions paritaires nationales.

#### 9.7.2.2. Financement des frais de fonctionnement.

Il s'agit des :

- frais et temps afférant à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales ;
- frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;
- frais du comité de gestion ;
- frais de location de salles.

#### 9.7.2.3. Financement des frais des actions paritaires.

Il s'agit des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actées par la commission paritaire nationale de négociation : événements, manifestations, frais de la consultation mentionnée à l'article 9.7.3.

### 9.7.3. Répartition du solde des fonds du paritarisme

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une est versée à l'UNML ;
- l'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales confédérées signataires de la convention collective nationale des missions locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le comité de gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le fonds de solidarité intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales, au vu des derniers résultats de la consultation dite de représentativité. La consultation dite de représentativité initiée tous les 3 ans depuis 2002 est supprimée.

### 9.7.4. Calendrier des versements de la dotation

Le versement du solde précédemment défini est effectué à chaque partie, ou reporté sur l'année suivante, au vu de l'arrêt définitif des comptes de l'année.

### 9.7.5. Chéquier syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque fédération syndicale.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journée) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre d'une activité syndicale en dehors des réunions paritaires.

Le chèque doit être remis à la structure qui relève de la convention collective nationale des missions locales et PAIO au moins 5 jours ouvrés avant la date d'absence demandée. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence tandis que la structure bénéficie d'un remboursement forfaitaire dont le montant est fixé par le comité de gestion.

## **Commission paritaire nationale de validation**

### **Article 9.8**

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008 (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail), une commission paritaire de branche doit être saisie pour valider ou non les accords conclus avec des représentants élus du personnel dans les structures de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les structures de moins de 50 salariés.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire nationale de validation (CPNV).

L'accord collectif ainsi conclu avec les représentants du personnel et validé par la CPNV ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé à la DIRECCTE, au même titre que tout accord collectif (art. L. 2232-28 du code du travail). Ce dépôt s'accompagne d'un extrait du procès-verbal de validation de la commission nationale de branche.

#### 9.8.1. Composition

La commission paritaire de branche chargée d'approuver les accords d'entreprise sera composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

#### 9.8.2. Objet

La commission paritaire de branche contrôlera que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle aura tout pouvoir de décision. (1)

La CPNV se prononcera sur la validité ou la non-validité de l'accord dans un délai de 4 mois suivant sa transmission au secrétariat des commissions par lettre recommandée avec avis de réception.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, la décision est motivée et l'accord est réputé non écrit.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Chaque fois que cela sera possible, cette instance se réunira à l'occasion des commissions paritaires nationales de négociation.

#### 9.8.3. Fonctionnement

Le règlement intérieur des commissions paritaires nationales définira les règles de fonctionnement de cette instance.

#### 9.8.4. Financement

Cette commission sera financée conformément à l'article 9.7 de la convention collective.

(1) Le premier alinéa de l'article IX-8-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

## **Titre X : Mesures transitoires**

### **Date de prise d'effet de la présente convention**

#### **Article 10.1**

En vigueur étendu

La présente convention prend effet, à l'exception des points actés de façon spécifique dans ce texte :

- au premier jour du mois qui suit le dépôt de cette convention signée auprès des services de l'Etat, pour l'ensemble des structures adhérentes à un syndicat représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit l'adhésion d'une structure à un syndicat d'employeurs représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, pour l'ensemble des structures incluses dans le champ d'application défini à l'article 1.1.

### **Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel**

#### **Article 10.2**

En vigueur étendu

Il sera procédé dans les conditions ci-après à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date de l'application de la présente convention, se trouveront en activité de service.

### **Reclassement**

#### **Article 10.3**

En vigueur étendu

##### **10.3.1. Principes généraux**

10.3.1.1. Chaque salarié occupe un emploi effectif, qui dans tous les cas doit se référer à un métier, un emploi repère et des domaines de compétences. Les métiers, les emplois repères et les domaines de compétences sont tels que définis en annexe. Les évolutions des missions du réseau conduiront les partenaires sociaux à redéfinir périodiquement ces éléments.

10.3.1.2 C'est la structure qui définit la fiche descriptive de l'emploi effectif, en terme de domaines de compétences décrites dans le référentiel de compétences. Toute fiche descriptive d'emploi effectif doit se référer explicitement à l'emploi repère qui paraît pouvoir servir de référence.

10.3.1.3. Le reclassement est effectué avec intégration dans la grille au salaire égal ou immédiatement supérieur au salaire perçu antérieurement par le salarié. Le salarié poursuit sa carrière avec l'ancienneté correspondant à l'indice de la cotation résultant de ce reclassement.

10.3.1.4. Le salarié qui occupe un emploi effectif est rémunéré sur la base des modalités de calcul attachées à la cotation la plus élevée des compétences qu'il maîtrise et qu'il exerce.

10.3.1.5. Dans un certain nombre de cas l'emploi effectif s'écarte de l'emploi repère, par la présence de domaines de compétences supplémentaires ou bien par l'absence de telle ou telle compétence, selon les configurations spécifiques d'exercice des missions attendues de l'emploi considéré. Lors du reclassement l'employeur et le salarié concluent un accord individuel de reclassement décrivant les engagements réciproques résultant de ce reclassement et les perspectives de carrière du salarié.

Situation 1 : il manque des compétences.

Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles par rapport au référentiel de la fiche descriptive doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans de son reclassement.

L'employeur est tenu de lui proposer les modalités de formation lui permettant d'acquérir ces compétences dans ce délai. L'accord individuel de reclassement prévoit ces modalités.

Dans le cas où le salarié n'accepte pas de suivre les démarches

de formation nécessaires, au terme du délai de 2 ans, il ne peut continuer à occuper l'emploi effectif considéré. Dans ce cas, il remplit une mission adaptée à ses compétences et sa rémunération est maintenue.

Situation 2 : des compétences supplémentaires sont détenues.

Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose des compétences requises, mais qui acquiert, à la demande de l'employeur, une ou des compétences supplémentaires non répertoriées dans la fiche descriptive initiale, est rémunéré sur la base de la compétence nouvelle qui dispose de la cotation la plus élevée. La fiche descriptive de l'emploi est actualisée en conséquence.

Le salarié qui dispose de compétences supplémentaires acquises de sa propre initiative, sans demande de l'employeur, ne voit pas la cotation de l'emploi qu'il occupe modifiée. Il reste donc rémunéré sur la base des compétences de sa fiche descriptive.

Situation 3 : il manque la compétence permettant le classement de l'emploi repère.

Si le salarié occupe un emploi se référant à un emploi repère pour lequel il ne dispose pas de la ou des compétences dont la cotation emporte le niveau de rémunération de la cotation normale de l'emploi-repère, il demeure dans son métier et doit entreprendre les formations nécessaires.

10.3.2. Classifications. - Cotations. - Calendrier

Les indices et le montant du point retenus sont calculés de telle sorte que l'ensemble des bas salaires soient ramenés à une valeur voisine des moyennes par cotation calculées lors de l'enquête confiée à l'ANACT auprès de 27 structures.

La mise en oeuvre du reclassement des personnels, à l'indice minimum déterminé par la cotation, se fera au terme de la période de classement de chacun des salariés dans les métiers, emplois, cotations, soit au 1er octobre 2001.

Dès le classement de l'ensemble des salariés du réseau, et avant fin 2001, les partenaires sociaux se réuniront pour modifier la valeur de point et construire la grille de déroulement des carrières applicable au 1er janvier 2002.

## **Conventions ou accords antérieurs**

### **Article 10.4**

En vigueur étendu

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1.1 de la présente convention cessent de produire effet, sous réserve des dispositions de l'article 1.5, dès que les conditions fixées aux articles L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

Dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention collective, tous les accords d'entreprise seront éventuellement modifiés par voie d'avenants pour prendre en compte les dispositions contenues dans cette convention.

## **Extension**

### **Article 10.5**

En vigueur étendu

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche conformément aux modalités pratiques définies par l'organisme paritaire collecteur agréé.

## **Formation professionnelle. # OPCA**

### **Article 10.5**

En vigueur étendu

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche conformément aux modalités pratiques définies par l'organisme paritaire collecteur agréé.

## **Formation professionnelle**

### **Article 10.6**

En vigueur étendu

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans toutes les structures au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de réduction et aménagement du temps de travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

## **Réduction et aménagement du temps de travail**

### **Article 10.6**

En vigueur étendu

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans toutes les structures au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de réduction et aménagement du temps de travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

## **Réduction et aménagement du temps de travail**

### **Article 10.7**

En vigueur étendu

Pour les structures créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de transfert des droits des employeurs et des salariés seront négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

## **Régime de retraite complémentaire**

### **Article 10.7**

En vigueur étendu

Pour les structures créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de transfert des droits des employeurs et des salariés seront négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

## **Régime de retraite complémentaire**

### **Article 10.8**

En vigueur étendu

(Modifié par avenant 36 du 1er avril 2009)

Les structures non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.



Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les structures qui antérieurement à la date d'entrée en vigueur du régime de prévoyance conventionnel avaient adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme autre que celui mentionné dans l'article 4.2.12 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO pourront maintenir leur adhésion ou contrat à condition que ceux-ci garantissent les mêmes risques à un niveau strictement supérieur, risque par risque, avec un taux de cotisation qui ne peut être supérieur à celui du régime conventionnel.

Dans le cas contraire, la structure devra dans les plus brefs délais résilier son adhésion ou son contrat et rejoindre les organismes désignés pour participer à la mutualisation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les structures devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux structures adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), au 1er jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.

L'application du présent texte aux structures non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), s'effectue le 1er jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## **Régime de prévoyance**

### **Article 10.8**

En vigueur étendu

(Modifié par avenant 36 du 1er avril 2009)

Les structures non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les structures qui antérieurement à la date d'entrée en vigueur du régime de prévoyance conventionnel avaient adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme autre que celui mentionné dans l'article 4.2.12 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO pourront maintenir leur adhésion ou contrat à condition que ceux-ci garantissent les mêmes risques à un niveau strictement supérieur, risque par risque, avec un taux de cotisation qui ne peut être supérieur à celui du régime conventionnel.

Dans le cas contraire, la structure devra dans les plus brefs délais résilier son adhésion ou son contrat et rejoindre les organismes désignés pour participer à la mutualisation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les structures devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux structures adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), au 1er jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.

L'application du présent texte aux structures non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), s'effectue le 1er jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

# **Titre XI : Régime de complémentaire santé**

## **Champ d'application**

### **Article 11.1**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre Ier, article I. 1, de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article I. 1 de la convention collective.

## **Objet de l'accord**

### **Article 11.2**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de généraliser la complémentaire santé dans la branche des missions locales et PAIO au bénéfice des salariés visés à l'article 11.3 afin de permettre le remboursement complémentaire des frais occasionnés par la maladie, la maternité ou par un accident. Cette couverture permet ainsi le remboursement des frais exposés pour les prestations de santé, en complément, le cas échéant, de la prise en charge opérée par la sécurité sociale.

Il est vivement conseillé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale d'adhérer à l'organisme assureur recommandé par la branche et d'y affilier la totalité de leurs salariés.

Cet accord n'a pas pour objet de remettre en cause les accords existants. Il a surtout pour objectif d'offrir une couverture santé plus favorable que la loi et extensible à la famille, notamment pour les structures qui sont dépourvues d'un accord complémentaire santé.

Les entreprises ayant instauré un régime de frais de soins obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord peuvent conserver leur régime dès lors que les garanties assurées par ce dernier couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord. Le régime « complémentaire santé » défini par la branche est conforme à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats responsables ainsi qu'aux décrets et arrêtés pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En tout état de cause, la mise en place de la complémentaire santé dans les structures doit se faire dans le respect des règles de la négociation.

## **Affiliation**

### **Article 11.3**

En vigueur étendu

Le présent régime « frais de santé » est un régime à adhésion obligatoire mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés des structures comprises dans le champ d'application défini à l'article 11.1 du présent accord.

#### 11.3.1. Définition des bénéficiaires (1)

a) Les salariés :

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

b) Les ayants droit :

Les garanties sont accordées au salarié et aux membres de sa famille à titre obligatoire désignés ci-dessous :

- # le conjoint, le concubin ou la personne liée par un Pacs à charge au sens de la sécurité sociale ;
- # les enfants considérés à charge au sens de la sécurité sociale ;
- # les enfants rattachés à l'assuré ou à son conjoint au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire âgés de moins de 21 ans (ou de moins de 25 ans si poursuite d'études) ;
- # les enfants jusqu'au jour de leur 28e anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :
  - # étudiants percevant une rémunération au plus trois mois dans l'année ou à défaut n'excédant pas 60 % du Smic mensuel ;
  - # sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
  - # à la recherche d'un premier emploi et inscrits en tant que tels à Pôle emploi.

Le conjoint, le concubin ou la personne liée par un Pacs, non à charge au sens de la sécurité sociale, devra avoir la faculté d'adhérer à titre facultatif.

#### 11.3.2. Dispenses d'adhésion

Il est rappelé que l'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire. Toutefois, les salariés suivants auront la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- # les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs conformément à l'article R. 241-1-6 du code de la sécurité sociale ;
- # les salariés titulaires d'un contrat d'une durée déterminée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- # les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

– # les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) : dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

– # les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite.

Ont également la faculté de refuser d'adhérer au régime, à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient, par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations :

– # dans le cadre d'un dispositif de remboursement de « frais de santé » remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. # 242-1 du code de la sécurité sociale. Autrement dit, il s'agit des salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année ;

– # par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

– # par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

– # en matière de « frais de santé », dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

– # en matière de « frais de santé », dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 91162 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

## **Maintien des garanties**

### **Article 11.4**

En vigueur étendu

#### 11.4.1. Cas de suspension du contrat de travail

Conformément à la circulaire DSS/ 5B 2009-32 du 30 janvier 2009, les garanties frais de santé du régime susvisé sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient du maintien total ou partiel de leur salaire. La cotisation et les modalités de paiement sont celles prévues pour le personnel en activité.

Les garanties frais de santé des régimes susvisés peuvent être maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé avec financement à la charge exclusive des salariés. La cotisation est la même que celle prévue pour le personnel en activité.

#### 11.4.2. Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés bénéficient du maintien du régime de frais de santé, dans les conditions appliquées dans l'association, dès la cessation de leur contrat de travail (sauf faute lourde), sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour en bénéficier :

– # les droits à couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Le dispositif de portabilité ne concerne que les salariés bénéficiaires du régime de frais de santé au moment de la cessation de leur contrat de travail ;

– # l'ancien salarié doit fournir à l'assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que l'assureur en fera la demande.

Le maintien de la garantie portera sur une durée égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers dans la limite de 12 # mois et la durée d'indemnisation au titre du chômage. Autrement dit, la cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien.

La portabilité devra également s'appliquer aux ayants droit ayant souscrit individuellement au régime. La durée de portabilité pour les ayants droit devra être identique à celle de l'ancien salarié.

#### 11.4.3. Cas des anciens salariés

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin », la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat, au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

#### 11.4.4. Cas des ayants droit du salarié décédé

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin », la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat, au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès. Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

## **Définition et contenu des garanties minimales**

### **Article 11.5**

En vigueur étendu

La couverture « frais de santé » a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant acte par acte les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Les signataires du présent accord conviennent que les prestations du régime complémentaire santé de la branche sont définies par un régime socle de base. Il est également prévu une option facultative permettant d'améliorer les garanties du socle de base. Les garanties du socle de base et de l'option sont les suivantes :

(Tableaux de remboursement non reproduits mais consultables sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0034/boc\\_20160034\\_0000\\_0023.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0034/boc_20160034_0000_0023.pdf)

## **Financement**

### **Article 11.6**

En vigueur étendu

#### **11.6.1. Structure de la cotisation**

Les cotisations du régime frais de santé retenues par la branche sont définies en deux catégories :

La catégorie dite « isolée » :

Cette catégorie concerne le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge.

La catégorie dite « famille » au sens de la sécurité sociale :

Cette catégorie concerne d'une part le salarié en couple (marié, concubin, pacsé) avec un conjoint à charge au sens de la sécurité sociale, sans ou avec un ou plusieurs enfants à charge, et d'autre part le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, avec un ou plusieurs enfants à charge.

#### **11.6.2. Montant et répartition des cotisations**

Le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées par le présent accord est fixé dans les tableaux ci-dessous :

Dans le cadre du régime général

(En pourcentage.)

	Isolé	Famille au sens de la sécurité sociale	Conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Socle de base général (en % PMSS*)	1,55	2,81	1,70
Option en complément de la cotisation du socle de base (en % PMSS*)	0,55	1,01	0,61

\*PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans le cadre du régime Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	Isolé	Famille au sens de la sécurité sociale	Conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Socle de base Alsace-Moselle (en % PMSS*)	0,93	1,69	1,02
Option en complément de la cotisation du socle de base (en % PMSS*)	0,55	1,01	0,61

\*PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

La répartition de la cotisation se fera de la façon suivante :

La cotisation “ salarié isolé ” est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le socle de base uniquement.

La cotisation “ famille ” est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le socle de base uniquement.

L'option peut également être souscrite à titre obligatoire par une entreprise. Le financement de ces cotisations est négocié au sein de chaque entreprise. Toutefois, l'employeur doit assurer au moins 50 % du financement de cette couverture.

Les tarifs applicables s'élèvent dans ce cas à :

(En pourcentage.)

Cotisations de l'option en obligatoire (en complément de la cotisation du socle de base)	Isolé	Famille au sens de la sécurité sociale	Conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Régime général (en % PMSS*)	0,46	0,84	0,51
Régime Alsace-Moselle (en % PMSS*)	0,46	0,84	0,51

\*PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

L'ensemble des taux de cotisation ci-dessus seront maintenus pendant une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2016, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

## Organisme recommandé

### Article 11.7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par la convention

collective nationale, l'organisme assureur suivant : HUMANIS Prévoyance, 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris, immatriculé au répertoire SIRENE sous le n° 410 005 110.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, à savoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

A cette fin les parties signataires se réuniront au plus tard 12 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec l'organisme recommandé avant le 31 décembre de chaque année sous respect d'un préavis de deux mois avant l'échéance.

## **Information individuelle**

### **Article 11.8**

En vigueur étendu

Chaque salarié puis tout nouvel embauché recevront une notice d'information rédigée par l'organisme recommandé, résumant les principales dispositions du contrat, notamment les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de survenance du risque.

Les salariés concernés sont également informés individuellement de toute modification des garanties.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen, à savoir courrier, courriel, intranet ...

Il est rappelé que lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une information sur ses droits au titre de la portabilité des garanties et dans tous les cas d'informer l'organisme assureur de sa date de départ. L'employeur doit signaler le maintien des garanties liées à la prévoyance santé dans le certificat de travail.

## **Degré élevé de solidarité**

### **Article 11.9**

En vigueur étendu

Par le présent accord les partenaires sociaux ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire. La commission paritaire spéciale a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé. Son financement annuel est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Il permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire nationale de prévoyance dans la limite du montant disponible du fonds d'actions sociales. La commission paritaire spéciale en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la mise en œuvre par l'organisme d'assurance auprès desquels le fonds a été placé en gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

La commission paritaire spéciale a décidé que le fonds d'actions sociales assurerait le financement :

– des actions de prévention concernant les risques professionnels ;



- des prestations d'action sociale, comprenant notamment :
- soit à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et ayants droit ;
- soit à titre collectif, pour les salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

## **Suivi du régime de complémentaire santé**

### **Article 11.10**

En vigueur étendu

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission paritaire nationale de prévoyance par délégation de la commission paritaire nationale de négociation dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1er juillet pour les comptes définitifs de l'exercice N – 1 et avant le 30 septembre pour les comptes prévisionnels de l'exercice en cours.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions légales et réglementaires, le tableau de garanties et/ ou la cotisation pourront éventuellement faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire nationale de négociation.

La commission aura également pour missions de veiller à l'équilibre du contrat ainsi qu'à la qualité du service rendu par le prestataire et de formuler le cas échéant des recommandations en vue de garantir sa pérennité.

Il sera établi par le secrétariat des commissions paritaires un relevé de décisions à chaque commission.

## **Effet et durée du présent accord**

### **Article 11.11**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2016 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

## **Révision**

### **Article 11.12**

En vigueur étendu

Toute organisation signataire du présent accord peut en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

## **Dénonciation de l'accord**

### **Article 11.13**

En vigueur étendu

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

## **Dépôt**

### **Article 11.14**

En vigueur étendu

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.