

# **Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976.**

## **Titre Ier : Règles applicables**

### **Champ d'application professionnel**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Remplacé par Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 BO conventions collectives 2003-5.

La présente convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et/ ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse :
- auprès des mineurs et des adultes handicapés ;
- auprès de la famille ;
- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale ;
- de soins à caractère médico-social ;
- auprès des personnes âgées handicapées ;
- de formation en travail social,

lorsque leur activité principale est consacrée à la gestion de ceux-ci, relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits suivantes :

80.1Z.- Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

80.2A.- Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.

80.2C.- Enseignement secondaire technique ou professionnel :

enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

80.3Z.- Enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et/ ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et/ ou de contribuer à la recherche et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n° 98-657 du 29 juillet 1998).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

80.4.- Formation permanente et autres activités d'enseignement :

activités de formation, en général non classables par niveau.

80.4C.- Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.

80.4D.- Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.

85.1A.- Activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

85.3A.- Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.

85.3B.- Accueil des enfants en difficulté, notamment :

- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
- activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles.

85.3C.- Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D.- Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapés mentales vieillissantes.

85.3H.- Aide par le travail, notamment :

- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
- activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;
- centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).

85.3J.- Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.

85.3K.- Autres formes d'action sociale, notamment :

- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- centres médico-psycho-pédagogique (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;
- clubs et équipes de prévention spécialisée ;
- préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;
- services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.

91. Activités associatives : activités d'administration générale des organismes associatifs : représentation, animation des organisations fédérées, gestion, orientations...

91.1A.- Organisations patronales ou paritaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;
- gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.

91.1C.- Organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.

91.3E.- Activités associatives, organisations associatives, notamment activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

## **Durée, résiliation**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

## **Révision**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture.

Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

## **Effets**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

La présente convention 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 du travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

# **Personnel intermittent et temporaire**

## **Article 5**

En vigueur non étendu

Les salariés embauchés de façon intermittente ou temporaire bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention.

## **Adhésions**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1er, d'une part, toute organisation syndicale nationale représentative du personnel salarié intéressé, d'autre part, pourront adhérer à la présente convention avec l'accord des parties signataires.

## **Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical**

### **Liberté d'opinion**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

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.

### **Exercice du droit syndical**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

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 perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement :

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

a) La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements ;

b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage ;

c) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales ;

d) Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible.

Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

e) Dans les entreprises ou les établissements de moins de 200 salariés, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement ;

f) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

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

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, 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 du chef d'entreprise.

Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants ;

g) Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'entreprise ou selon le cas de l'établissement, désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

ENTREPRISE OU ÉTABLISSEMENT	CRÉDIT D'HEURES PAR DÉLÉGUÉ
50 à 150 salariés 151 à 500 salariés Plus de 500 salariés	10 heures 15 heures 20 heures

h) Les délégués syndicaux régulièrement désignés et quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires ;
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;
- pour exercice d'un mandat syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

a) Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional :

autorisations d'absences sur conventions précisant les lieux et dates ;

b) Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leur organisation syndicale ;

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, 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.

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

Situation du personnel en interruption de travail

pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de 3 ans et au-delà à 50 % ;

b) Il jouira pendant 6 ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi 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.

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

### **Article 9**

En vigueur non étendu

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Délégués du personnel**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

#### **1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :**

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 3 mois au moins dans l'établissement.

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail.

#### **2. Organisation des élections :**

Conformément à la loi, dans les établissements comptant au moins 11 salariés l'employeur organise des élections du personnel.

Il informe chaque année le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invite en même temps les organisations syndicales départementales intéressées à établir les listes de leurs candidats.

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 par une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la réception de la demande.

Un protocole d'accord sera négocié en vue de définir les conditions matérielles d'information et d'élection.

#### **3. Utilisation des heures de délégation :**

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

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation.



# Comité d'entreprise

## Article 10 bis

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Conformément à la loi, un comité d'entreprise, ou éventuellement un comité d'établissement, est constitué dans toute entreprise ou tout établissement employant au moins 50 salariés.

Toute entreprise employant au total au moins 50 salariés répartis en plusieurs établissements ou services non autonomes constituera un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

### Rôle et attributions

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

#### a) Attributions professionnelles :

Il formule, examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

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 le plan de formation.

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

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

#### b) Attributions d'ordre économique :

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 l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

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

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires des services. 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.

Il aura connaissance des budgets des établissements et services acceptés par les autorités de tutelle.

c) Attributions d'ordre social et culturel :

Conformément à l'article L. 432-7 du code du travail, " le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice 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 égale au moins à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, contribution indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise.

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

## **Conseil d'établissement**

### **Article 10 ter**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants est constitué :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel.

Les attributions du conseil d'établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'administration fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Ces crédits ne pourront être inférieurs à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit une fois par mois. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

## **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

## **Article 10 quater**

En vigueur non étendu

Conformément à la loi, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Cette institution est indépendante du comité d'entreprise et de l'employeur.

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Elle peut formuler des propositions sur toutes questions de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

## **Titre III : Recrutement et licenciement**

### **Conditions de recrutement**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 278 du 24 avril 2002 BO conventions collectives 2003-5.

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis à l'article 7, alinéa 2, de la présente convention.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affection incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

Tout postulant sera prévenu, avant l'embauchage, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de médecine du travail, de la nature de son travail, et des obligations qui en découlent.

Tout candidat devra justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes ou pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

Dans tous les cas où la convention collective prévoit l'obtention ou la possession d'un diplôme formel, il y a lieu d'ajouter : ou un diplôme d'un Etat membre de la Communauté européenne permettant l'exercice de ces fonctions dans l'un des Etats membres de l'Union européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant cet emploi (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée du salarié lors de son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification. Le processus d'accès à la formation devra être engagé dans un délai maximum de 4 mois suivant l'embauche.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

### **Affectation d'emploi**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des établissements et services de même résidence administrative gérés directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur, sauf pour Paris.

De ce fait, en cas de fermeture de l'établissement ou du service d'affectation, de suppression du poste, l'employeur proposera au salarié permanent son affectation à tout autre établissement ou service de même résidence administrative géré par lui.

Si le salarié refuse ce changement d'affectation, le contrat de travail sera considéré comme rompu de son fait.

Dans le cas de changement d'affectation, entraînant changement de résidence administrative, l'employeur s'engage à régler au salarié la totalité des frais de déménagement qui en résulteraient et, en cas de refus du salarié, celui-ci bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 17 de la présente convention.

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (alinéa complété par avenant n° 39 du 21 juin 1972, annexe n° 1 bis, titre II).

## **Embauche**

### **Article 13**

En vigueur non étendu

Tout engagement verbal sera confirmé à l'intéressé dans un délai maximal de 8 jours, par une lettre d'embauche précisant :

- la date d'entrée ;
- la nature de l'emploi et des fonctions ;
- le lieu où s'exercera l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission du délai-congé ;
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur ;
- la rémunération mensuelle brute ;
- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- la convention collective appliquée à l'établissement ; celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

Toute modification individuelle au contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

Les entreprises proposent aux salariés sans qualification nouvellement embauchés d'engager dans les 2 ans une action de formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, prenant en compte leur projet professionnel.

Pour les salariés sans qualification déjà en poste, l'employeur s'engage à proposer une formation qualifiante du secteur, de niveau V minimum, ou à faciliter l'engagement du salarié dans une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme de niveau V minimum.

Les salariés ayant obtenu un niveau de qualification de niveau V, dans ce cadre, seront pris en compte prioritairement pour occuper tout poste correspondant disponible dans l'entreprise s'ils présentent leur candidature au poste concerné.

Sont ainsi visés les professionnels relevant des annexes III, IV, IX et X ainsi que les emplois suivants : maître (sse) de maison, surveillant (e) de nuit qualifié (e) et assistant (e) familial (e).

## **Période d'essai**

### **Article 13 bis**

En vigueur non étendu

La période d'essai sera d'une durée de 1 mois sauf dispositions particulières pour le personnel cadre.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnités.

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

## **Emploi à durée déterminée**

### **Article 14**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Le personnel temporaire est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel, ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective, notamment celle concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 mois avant l'échéance notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

## **Absences**

### **Article 15**

En vigueur non étendu

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

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 3 jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

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

### **Article 16**

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration dudit délai aucune diminution des salaires 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 démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé devra une 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.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

## **Indemnité de licenciement**

## Article 17

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue, au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

## Départ à la retraite

### Article 18 (1)

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986.

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considéré comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le préavis sera celui applicable en cas de démission, tel que défini conventionnellement.

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté au service de la même entreprise ;
- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;
- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

## Licenciements pour suppression d'emplois

### Article 19

En vigueur non étendu



Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention, recherchera toute mesure susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant 1 an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

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

### **Décompte et répartition du temps de travail**

#### **Article 20**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 14 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

##### 20.1. Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres au plus tard.

##### 20.2. Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

##### 20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail

par cycle dans la limite de 12 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

##### 20.4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;
- annexe n° 7 (art. 3) ;
- annexe n° 9 (art. 3) ;
- annexe n° 10 (art. 6) ;
- annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

#### 20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de 2 interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

#### 20.6. Pausés

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

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

#### 20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

#### 20.8. Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et / ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

#### 20.9. Organisation du temps de travail (1)

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;
- article 5 de l'annexe n° 3 ;
- article 4 de l'annexe n° 4 ;
- article 3 de l'annexe n° 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail anticipée dans l'entreprise en 1999.

Toutefois, les parties signataires s'engagent à réexaminer cette disposition d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux), permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

#### 20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3e mois ou du 61 e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20.9.

## **Repos hebdomadaire**

### **Article 21**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 15 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail.

## **Congés payés annuels**

### **Article 22**

En vigueur non étendu

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée, au taux des appointements réels, dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes :

- 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

Le congé payé annuel du personnel salarié permanent sera prolongé de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours.

La date retenue pour le calcul de ce temps de travail effectif est fixée, conformément au code du travail, au 1er juin de l'année au cours de laquelle les congés payés doivent être pris.

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

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours, et celles donnant lieu à la rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les absences lors des congés individuels de formation.

Les salariés en fonctions au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service, et en principe, du 1er mai au 31 octobre, le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à toute autre époque, si ces nécessités le permettent.

Pour le 1er mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement 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 d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables.

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficiera 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 d'accord entre les parties si les besoins du service l'exigent.

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical.

Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder à l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. A l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat de congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

## Congés payés fériés

### Article 23 (1)

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er j anvier, lun di de Pâques, 1er et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche a droit, quand ces jours fériés légaux tombent un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée :

- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal, ou
- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos hebdomadaire normal.

Le salarié dont le repos hebdomadaire est habituellement le dimanche n'a pas droit au repos compensateur prévu ci-dessus.

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année.

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer cette journée en plus de son salaire mensuel normal.

# Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation

## Article 23 bis

En vigueur non étendu

Dernière modification : Créé par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 16 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée.

## Congés familiaux et exceptionnels

### Article 24

En vigueur non étendu

Des congés supplémentaires et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de :

- 5 jours ouvrables pour mariage ou Pacs de l'employé ;
- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une sœur ;
- 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

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 route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de 3 jours pris dans la quinzaine entourant la naissance, remboursé à l'employeur par la caisse d'allocations familiales.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial exceptionnel de 3 jours, prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels tels que définis à l'article 22 ci-dessus, les salariés pourront prétendre, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 32 de ladite convention, à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 21 jours par période de 3 années, pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels.

Dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée.



Dans le cas de maladie grave de l'enfant placé en vue d'adoption, maladie dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée au foyer de laquelle est placé l'enfant.

## **Congés exceptionnels non rémunérés**

### **Article 25**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Des congés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement 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 3 mois.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, être soit imputés sur le congé annuel acquis au jour de la prise du congé, soit accordés sans rémunération.

Ces congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit à congé payé annuel définie à l'article 22 de la présente convention.

## **Congés " Education ouvrière "**

### **Article 25 bis**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés, et à l'ancienneté et accordés selon les dispositions légales, les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière, selon les dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail.

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière recevront sur justification une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

## **Congés de maladie**

### **Article 26**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 201 du 10 mai 1989 agréé par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 29 septembre 1989.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, les salariés comptant 1 an de présence dans l'entreprise recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;
- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et ne peut être étendu aux cures thermales.

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement 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.

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.

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de 6 mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage 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, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

A tout moment, l'employeur devra être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'il puisse 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 contrôleur.

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

### **Article 27**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 209 du 7 décembre 1989, agréé par arrêté du 2 avril 1990 JORF du 17 mai 1990.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnue par la sécurité sociale (art. L. 415) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;
- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnus par la sécurité sociale, à partir du 1er jour d'embauche.

Ces dispositions sont applicables tant à l'arrêt pour accident du travail initial qu'aux différentes rechutes lui succédant, pour le compte d'un même employeur.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée sauf s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle, de maintenir ledit contrat.

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 l'entreprise.

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 pourra intervenir conformément aux règles légales (art. L. 122-32-5 du code du travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

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

### **Article 28**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

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

## **Congés pour périodes militaires**

### **Article 29**

En vigueur non étendu

Les périodes d'instruction militaire obligatoires ne sont pas imputées, sauf demande expresse de l'intéressé, sur le congé annuel.

Le salarié permanent, confirmé dans son emploi, percevra pendant la durée de ces périodes une allocation complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre son salaire normal pendant la période considérée et la solde militaire qu'il aura perçue si elle est inférieure. Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant toute la durée de service dans la profession, quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées par le salarié.

## **Exécution du service et devoirs du personnel**

### **Article 31**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

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 de l'exécuter, sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

La direction de chaque établissement peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service ou par les qualités et le rendement du salarié. Sauf motif grave ou incapacité notoire, 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 ne pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède 1 mois.

Le personnel doit en toutes circonstances respecter le caractère propre de l'établissement et observer les obligations de secret et de discrétion professionnels, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles qu'elles figurent aux différents règlements de l'entreprise et de l'établissement.

## **Promotion sociale et perfectionnement**

### **Article 32**

En vigueur non étendu

Le personnel reconnaît l'obligation morale d'un perfectionnement professionnel permanent. A cet effet, les signataires de la présente convention, en liaison notamment avec les organisations professionnelles, mettront à la disposition des salariés les moyens propres à faciliter ce perfectionnement.

Une annexe à la présente convention en précisera les structures, les modalités et les incidences au niveau des salariés.

## **Conditions générales de discipline**

### **Article 33**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;
- le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement établi et déposés suivant les dispositions légales.

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

Sauf en cas de faute grave, 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, prises dans le cadre de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions légales s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

## **Hygiène et sécurité**

### **Article 35**

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la législation sur la médecine du travail et de la législation sur les établissements de cure, des consultations médicales seront assurées gratuitement et organisées périodiquement à l'intention du personnel.

Le personnel devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le chef d'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille si elle est logée dans l'établissement (cuti-réaction, examen de dépistage, isolement, etc.).

Des douches, lavabos, vestiaires, w.-c., distincts, dans toute la mesure du possible, de ceux des pensionnaires, seront mis à la disposition du personnel dans l'établissement.

## **Titre V : Rémunération du travail**

### **Salaires et indemnités**

#### **Article 36**

En vigueur non étendu

Les appointements et salaires du personnel font l'objet de barèmes annexés à la présente convention.

Les organismes signataires se réuniront au moins chaque fois qu'interviendra une modification des traitements et classements du secteur public de référence, pour en déterminer obligatoirement les incidences sur la présente convention.

En ce qui concerne d'autres modifications, les dispositions de l'article 3 de la convention entreront en vigueur.

Les salaires, ainsi que les retenues pour la nourriture et le logement, calculés dans les conditions prévues par la présente convention et par les accords subséquents, sont uniformes au plan national, quel que soit le lieu d'exercice de l'emploi.

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention ;
- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

Le personnel permanent, à temps complet, est rémunéré au mois.

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

### **Salaire minimum garanti**

#### **Article 37**

En vigueur non étendu

Le salaire minimum conventionnel est défini à l'annexe 1 de la présente convention.

### **Classement fonctionnel**

#### **Article 38**

En vigueur non étendu

L'embauchage à chacun des emplois définis en annexes à la présente convention est prononcé, en principe, sur la base du salaire de début.

Quand il résultera d'une mesure d'avancement, il sera tenu compte obligatoirement de la majoration d'ancienneté acquise par le salarié, conformément aux dispositions de l'article 39 ci-après.

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ;
- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des 2/3 de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

Seuls les services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel ou la reconnaissance de la qualification requise seront pris en considération.

Ces dispositions pourront être retenues dans le cadre des mesures de reclassement envisagées par l'article 51.

Le temps légal du service militaire des employés recrutés avant l'accomplissement de leur service est pris en compte pour la majoration d'ancienneté au moment de la confirmation dans l'emploi.

## **Majorations d'ancienneté**

### **Article 39**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 202 du 27 juin 1989 en vigueur le 1er juillet 1989.

La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

- de 1 année lorsque cette durée est de 3 ans ;
- de 1 année et demie lorsqu'elle est de 4 ans,

sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 réductions consécutives.

## **Changement de catégorie temporaire**



## Article 40

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé 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 à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement conformément à l'article 38.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à 10 points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément à l'article 38 sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

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

Aucune indemnité ne sera due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple, les jours de repos).

## Frais professionnels

### Article 41

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 296 du 10 mai 2004 BO conventions collectives 2005-5.

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

(En euros.)

	TABLEAU ET DÉPARTEMENTS de la petite couronne 75, 92, 93 et 94	AUTRES DÉPARTEMENTS
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	15,25	15,25
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	53,36	38,11
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	83,36	68,61

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;
- entre 19 heures et 22 heures pour les repas du soir ;
- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transport, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

## **Régime de retraite complémentaire et de prévoyance**

### **Régime de complémentaire santé**

#### **Article 43**

En vigueur non étendu

##### Article 1er

##### Objet

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément d'un régime de base de la sécurité sociale et du régime local Alsace-Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identique auprès des assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs à ces organismes, conclus dans les mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

##### Article 2

##### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application professionnel :

- de la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413) à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1er mars 1979 (médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 1001) et du champ d'application professionnel ;
- des accords collectifs applicables aux centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS – IDCC 0783).

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des conventions précitées, ayant le même objet à savoir :

- pour la convention collective du 15 mars 1966 à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1er mars 1979, l'article 43 « Régime de complémentaire santé », qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord ;
- pour les accords collectifs CHRS, l'article 7.2 « Complémentaire frais de santé » qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

## Article 3

### Mise en place d'un régime de complémentaire santé

#### Article 3.1

##### Adhésion du salarié

###### 1. Définition des bénéficiaires

Dans le cadre du caractère obligatoire du régime de complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail quelle que soit sa nature ou d'un contrat d'apprentissage, dès le premier jour de l'embauche.

Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 3.1.3. ci-après.

###### 2. Suspension du contrat de travail

###### a) Cas de maintien du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période de suspension, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- exercice du droit de grève ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa contribution.

###### b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension, par exemple dans le cadre d'un congé sans maintien de la rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Ces salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

- a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission :
- d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le niveau de prise en charge de ces garanties ;
  - d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de 3 mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

Concernant la durée du contrat prise en compte, il convient de tenir compte de la durée du contrat initial et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de succession de contrats sans interruption, la durée prise en compte est la durée globale de la relation contractuelle.

- b) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

L'intervention du haut degré de solidarité, prévue au paragraphe 2 de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

- c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code (ou de toute couverture s'y substituant). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

- d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut valoir que jusqu'à échéance du contrat individuel. À l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

- e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
- d'une couverture collective et obligatoire 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 ;

- d'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou 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 ;
- d'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- du 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 ;
- du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3.2 « Versement santé » du présent accord.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

## Article 3.2

### Versement santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à 8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine (art. D. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé « responsable », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

## Article 3.3

### Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

#### 1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, à l'exclusion de la faute lourde, ouvrant

droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

## 2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite « Évin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de 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 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la « Loi Évin » sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4<sup>e</sup> année. Ce plafonnement pourra être revu annuellement au regard de l'équilibre du régime mutualisé.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la loi dite « loi Évin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

### Article 3.4

#### Financement

##### 1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ ou conjoint, concubins ou partenaires de Pacs) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la charge exclusive du salarié.

##### 2. Répartition des cotisations

La cotisation « salarié isolé » obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

### 3. Assiette de la cotisation

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent accord, les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2019, à 3 377 €. Il est modifié annuellement par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « conjoint, concubin et partenaire lié par un Pacs » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés de l'article 3.7 du présent accord :

#### Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % PMSS	0,74 % PMSS	1,48 % PMSS

#### Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,445 % PMSS	0,445 % PMSS	0,89 % PMSS

Ces taux sont définis pour une période de 1 an à compter du 1er janvier 2020.

À titre informatif, les tableaux des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs sont joints en annexe du présent accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié (le cas échéant de ses ayants droit) mise en place par l'entreprise.

### 4. Taux d'appel de la cotisation dans le cadre du régime mutualisé

Il est convenu dans le cadre du présent accord d'appliquer un taux d'appel sur la cotisation de la « base conventionnelle » du régime mutualisé définie à l'article 3.4, 3. pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application des accords collectifs CHRS à la date de signature du présent accord.

Ce taux d'appel est fixé à 90 % pour l'année 2020. Il pourra être revu annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en fonction des résultats du régime mutualisé jusqu'à extinction des fonds issus de la réserve générale antérieure.

#### Article 3.5

##### Prestations

##### 1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits « responsables » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales, appelé « base conventionnelle », prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales de la « base conventionnelle », acte par acte.

## 2. Haut degré de solidarité du régime mutualisé

En application des dispositions des articles L. 912-1 et R. 912-1 et 2 du code de la sécurité sociale relatives à la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs, le régime présente un haut degré de solidarité (HDS).

Ce HDS est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation applicable au salarié isolé pour le niveau de garantie correspondant à la base obligatoire du présent accord interbranche.

Le HDS mutualisé permet de prendre en compte des situations de fragilité auxquelles sont confrontés les salariés, leurs ayants droit et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Évin ». Ces bénéficiaires doivent être couverts au titre du présent régime.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI décide par accord :

- des actions de prévention susceptibles de bénéficier d'une prise en charge par le HDS ;
- de l'action sociale dédiée aux bénéficiaires définis ci-dessus ;
- ou de la prise en charge de la cotisation pour certains salariés ;
- de l'évolution de ces actions au cours de la vie du régime.

Ces décisions s'opèrent dans le respect des dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans la limite de la disponibilité des fonds. En tout état de cause, le solde du HDS mutualisé ne peut pas être négatif. Les financements sont attribués sur décision de la commission chargée du suivi du régime selon la date de dépôt de la demande.

Les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat auprès des organismes recommandés doivent s'assurer de la mise en œuvre des dispositions du présent article au sein de leur contrat d'assurance. Elles sont tenues de consacrer une proportion identique de la cotisation en vigueur et de financer le même type d'actions.

Conformément à l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide d'engager une négociation pour la désignation d'un organisme gestionnaire unique pour assurer la mise en œuvre concrète des actions du Haut Degré de Solidarité conventionnel au 1er janvier 2021. Ces actions auront notamment pour objectif d'assurer une prise en charge totale ou partielle des cotisations de certains salariés dont les apprentis dans le respect de l'article R 912-2 du code de la sécurité sociale.

### Article 3.6

#### Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) délègue à une commission nationale paritaire technique de prévoyance, dont les membres sont les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord, le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé ainsi que du haut degré de solidarité défini à l'article 3.5,2 du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de cette commission. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.



Par ailleurs, les commissions nationales paritaires techniques de prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des accords collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ ou la cotisation pourra faire l'objet d'ajustements négociés par la CPPNI.

#### Article 3.7

##### Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par le présent accord, les organismes assureurs suivants :

– le groupement de coassurance AESIO/Malakoff Médéric Prévoyance :

— groupe AESIO.

Union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 821 965 241 dont Adréa mutuelle, Apréva mutuelle et Eovi-MCD mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris ;

— Malakoff Médéric Prévoyance.

Institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale. N° SIREN 775 691 181, siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

– AG2R Prévoyance : institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le numéro de SIREN est le 333 232 270, dont le siège social est le 104-110, boulevard Haussmann, 75008 Paris ;

– Mutuelle Intégrance, mutuelle du Groupe APICIL, soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 340 359 900, siège social sis 89, rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.

La gestion est assurée par APICIL Mutuelle, mutuelle du Groupe APICIL, siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

– Mutuelle Ociane Matmut, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 434 243 085, siège social : 35, rue Claude-Bonnier, 33054 Bordeaux Cedex ;

– Le groupement de coassurance mutualiste Harmonie mutuelle/MGEN :

— Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

— MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 775 685 399, siège social : 3, square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont coassureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance.

Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au groupe VYV pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué. Groupe VYV, Union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du

code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, BP 25, 75755 Paris Cedex 15.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 9 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois avant l'échéance.

#### Article 3.8

##### Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent :

- fournir les comptes de résultat annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultat relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990 ;
- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

#### Article 4

##### Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent accord d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent :

- fournir les comptes de résultat annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultat relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990 ;
- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Annexes 1, 2 et 3 non reproduites, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc\\_20190052\\_0000\\_0010.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0052/boc_20190052_0000_0010.pdf)

## **Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance**

### **Article 44**

En vigueur non étendu

#### 44.1 Création du fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

Par application de l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de prévoyance de la convention collective nationale 66-79 est créé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées à l'article 44.5 ;
- finance les prestations visées à l'article 44.6.

Ce fonds est piloté par la commission nationale paritaire technique de prévoyance (ci-après “ CNPTP ”) qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément à l'article 44.4. Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le Protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de prévoyance par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

#### 44.2 Bénéficiaires des actions individuelles

Peuvent bénéficier des aides du degré élevé de solidarité dans les conditions définies à l'article 44.6 et conformément au protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'avenant ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement notamment en cas de maladie ou accident quelle qu'en soit la cause, placés en activité partielle et les salariés dont le contrat est suspendu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et rentes associées) défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et bénéficiaires d'une prestation d'incapacité ou d'invalidité versée au titre des garanties conventionnelles à la date de formulation de la demande.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants droit de ces salariés (conjoint (e), partenaire de Pacs ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26e anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

#### 44.3 Bénéficiaires des actions collectives

Les actions collectives définies à l'article 44.6 bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale 66-79. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies à l'article 44.5 pour que l'action puisse être mise en œuvre.

#### 44.4 Organisme gestionnaire du fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale et à l'avenant n° 347 du 21 septembre 2018, la CNPTP est convenue de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité : l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP) sis 17, rue de Marignan, CS 50003,75008 Paris.

L'OCIRP est une union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 44.1 conformément aux décisions de pilotage prises par la CNPTP. À ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrer et percevoir le prélèvement visé à l'article 44.5 du présent accord ;
- instruire, dans le cadre du protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies à l'article 44.6 du présent avenant ;

- procéder au paiement des prestations définies à l'article 44.6 ;
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article 44.6.

L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandat est défini par la CNPTP dans le protocole technique.

#### 44.5 Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre des garanties de prévoyance pour la couverture des risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par la convention collective nationale 66-79, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur ;
- pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise pour les risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées.

Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au fonds de solidarité. Le versement au fonds créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique.

#### 44.6 Prestations gérées de manière mutualisée

##### Définition des prestations

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CNPTP, et définies au sein du protocole technique.

##### Objectifs des actions en entreprise

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définis à l'article 44.3, des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculo-squelettique et les risques psychiques liés à l'activité de travail) et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

##### Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis à l'article 44.2 ;
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

## Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis à l'article 44.2, dans les conditions prévues par le présent article 44.6.

Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

### Prestations en espèces

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le protocole technique.

### Prestations en nature

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

## 44.7 Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la CNPTP contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique.

## **Titre VII : Instances paritaires**

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

#### **Article 49**

En vigueur non étendu

##### 49.1. Dispositions générales

###### a) Objet de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle exerce également les missions d'observatoire de la négociation collective.

Concernant la négociation, ces missions sont :

- de négocier la convention collective de branche, les accords et avenants applicables dans la branche, notamment les thématiques de négociation obligatoire ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables dans la branche au regard de ces mission d'interprétation et d'observatoire ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Concernant l'interprétation, ces missions sont :

- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des accords et avenants applicables dans la branche ;
- d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels, accords de branche et avenants à ces conventions et accords.

Concernant l'observatoire, ces missions sont :

- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;
- d'être destinataire de tous les accords d'entreprises conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche ;
- de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires, notamment le rapport annuel sur l'activité de la négociation collective dans la branche et comprenant un bilan de l'action du secteur en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

###### b) Composition

La CPPNI est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

#### c) Fonctionnement

La présidence de la CPPNI est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le (la) président (e) est issu (e) des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Le (la) vice-président (e) est issu (e) des organisations syndicales de salariés représentatives.

La présidence a pour mission principale d'organiser les travaux de la CPPNI.

Le secrétariat est assuré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

#### d) Modalités de prise de décision

Les décisions, lorsque l'unanimité n'a pas été trouvée, sont prises paritairement à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité. La même règle s'appliquerait le cas échéant pour les employeurs.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou organisations professionnelles représentatives d'employeurs, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente :

– l'ensemble des organisations professionnelles représentatives d'employeurs présentes ne peut détenir plus de mandats que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes, et vice et versa. Les mandats ainsi détenus sont répartis en fonction du pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité ;

– les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

En cas d'absence d'organisations syndicales représentatives de salariés ou d'organisations professionnelles représentatives d'employeurs représentant plus de 50 % de la mesure d'audience de leur collègue, et en l'absence de mandat de représentation, la prise de décision d'un sujet dûment porté à l'ordre du jour est reportée à la réunion suivante.

Dès lors que le sujet est à nouveau porté à l'ordre du jour de la CPPNI, la prise de décision s'inscrira dans le cadre des deux premiers alinéas de l'article 49.1 d.

#### e) Mise en place de groupes de travail paritaires

La CPPNI décide, selon les modalités de prises de décisions visées précédemment, de la mise en place de groupes de travail paritaires.

La CPPNI en définit les missions et objectifs.

f) Règlement intérieur

Les autres modalités de fonctionnement font l'objet des dispositions ci-après ou sont inscrites au règlement intérieur de la CPPNI.

49.2. Dispositions spécifiques à la mission de négociation

a) Composition

La CPPNI se réunit en commission plénière composée de quatre membres dûment mandatés des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention, et autant de des représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

b) Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins cinq fois par an, et autant de fois que nécessaire.

Le calendrier des réunions est fixé paritairement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Un programme annuel de travail est établi paritairement en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré paritairement lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, en fonction du programme annuel de travail établi et des obligations légales.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la commission ou au moins 15 jours avant la réunion en cas de réunion exceptionnelle ou de modification du calendrier. Les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accords ou avenants, sont adressés préalablement à la réunion au moins 15 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation.

Chaque réunion fait l'objet d'un relevé de décision rédigé par le secrétariat et présenté lors de la réunion suivante pour amendement et validation.

49.3. Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation

a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation se réunit en commission restreinte composée de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

b) Fonctionnement

La commission se réunit, après saisine par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés ou par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.



Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord ou avenant qu'elle a conclu.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Les avis d'interprétation de la commission pris à l'unanimité sont opposables aux parties. Ils ont la même valeur que le texte de l'accord auquel il est fait référence et lui sont annexés.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.

#### 49.4. Dispositions spécifiques à la mission d'observatoire de la négociation collective

##### a) Composition

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire se réunit en commission restreinte composée de deux membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application, et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

##### b) Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises relevant du champ d'application. Elle se réserve la possibilité de travailler à partir des accords d'entreprise conclus dans le champ d'application et déposés sur la base nationale [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur visé précédemment.

#### 49.5. Exercice et moyens du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, les modalités d'exercice du dialogue social au sein des instances paritaires de la CCN66 sont définies comme suit.

##### a) Participation aux instances paritaires

Toute participation à une réunion ou une préparation d'instance ou groupe de travail paritaire mis en place d'un commun accord par les partenaires sociaux de la branche est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit :

- au maintien de la rémunération ;
- à un droit à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements et les temps de réunions ou de préparation.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à un repos compensateur d'égal durée à prendre selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail paritaires, les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives bénéficient d'un temps de préparation égal à la moitié du temps de la réunion par membres admis à siéger. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une demi-journée. Ce temps est forfaitisé et cumulable sur l'année civile selon les modalités ci-après.

Par ailleurs, pour la participation aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaires de la branche, les participants bénéficient d'une autorisation d'absence couvrant la journée ou la demi-journée sur laquelle se situe ladite réunion. De plus, si le trajet pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail paritaire excède le temps de trajet habituel pour se rendre sur leur lieu de travail, les participants disposent d'une autorisation d'absence, soit de :

- une 1/2 journée pour un temps de déplacement aller/ retour inférieur à 3 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
- une journée pour un temps de déplacement aller/ retour inférieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
- une journée et demie pour un temps de déplacement aller/ retour égal ou supérieur à 7 heures sur la base du trajet direct le plus rapide ;
- deux journées si le négociateur réside dans un département ou région d'outre-mer.

Les heures prévues au planning initial du salarié et non réalisées au titre d'une autorisation d'absence définie ci-dessus sont considérées comme effectuées et ne peuvent donner lieu à report.

#### b) Couverture au titre des risques professionnels

Les parties reconnaissent la nécessité de travailler la couverture des participants au titre des risques professionnels.

Une négociation s'ouvrira en ce sens en vue de la conclusion d'un nouvel avenant.

#### c) Forfaitisation des temps de préparation

Lors de l'établissement du programme annuel de travail des commissions paritaires et groupes de travail, il est établi, en fonction du nombre de réunion et du nombre de représentants admis dans chaque instance paritaire, le forfait de temps de préparation attribué pour l'année à chaque organisation syndicale. Il est exprimé en demi-journée.

Chaque réunion supplémentaire ajoutée au calendrier en cours d'année viendra augmenter ce forfait.

Chaque organisation est libre de la répartition de ce temps entre ses mandats et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux nombres de personnes admises à siéger.

L'association de gestion du fonds paritaire de la branche éditera autant de “ bons paritaires ” valant autorisation d'absence d'1/2 journée que nécessaire par organisation syndicale.

Le salarié mandaté devra remettre au moins 10 jours à l'avance à son employeur un “ bon paritaire ” portant mention du lieu et de la date de la réunion de préparation.

Ce bon devra être retourné à l'association de gestion du fonds paritaire de la branche par l'employeur pour remboursement du maintien de salaire du salarié mandaté.

#### d) Prise en charge financière

L'ensemble des droits inscrits à l'article 49.5 peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le fonds du paritarisme, conformément aux dispositions du règlement intérieur de ce dernier.

Sont pris en charge a minima, par le fonds du paritarisme, pour les salariés admis à siéger dans les instances paritaires :

- les frais de transports sur la base d'un billet de train SNCF 2e classe, ou, si le déplacement est effectué en avion, sur la base du tarif économique ;

- les frais d'hébergements (incluant le petit-déjeuner) pour un minimum de trente-trois fois le minimum garanti par nuit ;
- les frais de repas pour un minimum de 6 fois le minimum garanti par repas.

Le règlement intérieur du fonds prévu ci-dessous déterminera les plafonds de prise en charge.

La participation aux réunions et groupes de travail paritaires de la Commission nationale paritaire technique de prévoyance obéit à des règles de remboursement spécifiques (voir ci-après).

#### e) Règlement intérieur

Les autres modalités de fonctionnement du fonds du paritarisme seront précisées par un règlement intérieur.

#### 49.6. Création d'une association paritaire de gestion

Il est créé une association paritaire de financement des instances paritaires ayant pour mission la gestion du fonds du paritarisme mis en place dans le périmètre défini précédemment et conformément aux dispositions conventionnelles.

Sont membres de l'association les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le périmètre du présent accord, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

Les statuts déterminent la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative, conformément aux arrêtés de représentativité en vigueur.

L'association met en place un règlement intérieur qui détermine notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

Les partenaires sociaux cherchent, à travers les niveaux de prise en charge et la nature des remboursements, à favoriser la mixité des délégations des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

#### 49.7. Finalité du fonds du paritarisme

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs :

- les temps d'instances ;
- les temps de préparation ;
- les temps de transport pour se rendre aux réunions paritaires ;
- les frais de repas, transport et d'hébergement ;
- les frais annexes liés au mandat de négociateur (par exemple, frais de parking, frais de garde, etc.) ;
- les salaires des participants aux réunions paritaires et aux temps de préparation à l'appui de celles-ci ;
- l'ensemble des rapports prévus par le code du travail et les conventions collectives du champ d'application du fonds, notamment le rapport égalité femmes/ hommes et le rapport sur la négociation collective ;
- les études et expertises demandées par la CPPNI ;
- les formations demandées par la CPPNI ;
- les frais de collecte et de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 49.6.

À la clôture des comptes, les fonds non consommés font l'objet chaque année d'une affectation décidée en CPPNI. Ils sont :

- soit reportés sur l'exercice suivant ; et/ ou,
- soit affectés à une subvention aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux organisations professionnelles représentatives d'employeur au titre des frais de structure engagés dans le cadre du fonctionnement du paritarisme, dans les conditions de répartition égalitaire inscrite au règlement du fonds.

#### 49.8. Montant de la contribution et modalités de recouvrement

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0033 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N-1. Elle est appelée, chaque année, dès le 1er euro.

Pour financer les dispositions prévues à l'article 3, la contribution financière est portée à 0,0061 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N 1 pour les 3 premières années.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

## **Commission nationale paritaire technique de prévoyance**

### **Article 49 bis**

En vigueur non étendu

Le suivi et la mise en œuvre du régime collectif de prévoyance (incapacité, invalidité, décès et complémentaire santé) se fait paritairement, à travers la (les) commission(s) nationale(s) paritaire(s) technique(s) de prévoyance (CNPTP), qui peut être une commission interbranche le cas échéant.

## **Titre VIII : Mesures transitoires**

### **Intégrations**

#### **Article 46**

En vigueur non étendu

Pour la constitution initiale de chacun des corps de personnel prévus en annexes à la présente convention, il sera procédé dans les conditions ci-après définies à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date d'application de la présente convention, se trouveront en activité de service, ou dans l'une des positions assimilées à des périodes de travail effectif prévues à l'article 22.

### **Reclassements**

#### **Article 47**

En vigueur non étendu

Pour chacun des emplois prévus à la présente convention, ces intégrations seront prononcées selon le principe général du reclassement :

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application ;
- à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine,

compte tenu du fait que la nouvelle nomination ne saurait procurer un avantage inférieur à celui qui aurait résulté de la promotion d'échelon (ou majoration d'ancienneté) de l'intéressé dans son ancien grade.

Pour le personnel en fonction depuis plus de 5 ans, le reclassement pourra être prononcé en fonction d'une reconstitution fictive de carrière dans le grade d'assimilation, selon les modalités prévues à l'article 38 de la présente convention.

Les salariés auxquels a été antérieurement attribué un reclassement indiciaire supérieur à celui prévu à la présente convention pour leur emploi, ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par ladite convention, ne pourront se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent.

Tout différend né de l'application du présent article sera soumis à la délégation régionale de la commission nationale paritaire de conciliation prévue au dernier alinéa de l'article 49 de la présente convention.