



**Convention Collective
Nationale
relative aux
établissements
médico-sociaux de
l'Union Intersyndicale
des Secteurs
Sanitaires et Sociaux**

- UNISS -

N° de brochure : IDCC-405

TABLE DES MATIERES

Table des matières	2
Titre I. Règles générales Champ d'application professionnel	8
ARTICLE 1 ^{ER}	8
ARTICLE 2 DUREE - REVISION – DENONCIATION.....	9
ARTICLE 2.1 DUREE	9
ARTICLE 2.2 REVISION.....	9
ARTICLE 2.3 DENONCIATION	9
ARTICLE 3. AVANTAGES ACQUIS	10
ARTICLE 4. AIDE AU PARITARISME	10
ARTICLE 4.1 FONDS D'AIDE AU PARITARISME	10
ARTICLE 4.1.1 REMBOURSEMENTS DE FRAIS.....	10
ARTICLE 4.1.2. MAINTIEN DE SALAIRE ET REMBOURSEMENT DES FRAIS	11
ARTICLE 5. CONTESTATION.....	11
Titre II. Droit syndical et liberté d'opinion	12
ARTICLE 6. LIBERTE D'OPINION ET DROIT D'EXPRESSION	12
ARTICLE 6.1 LIBERTE D'OPINION	12
ARTICLE 6.2 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES	12
ARTICLE 7 - DROIT SYNDICAL.....	12
ARTICLE 7.1 - SECTION SYNDICALE	12
ARTICLE 7.2 - CREDIT D'HEURES ET DELEGATIONS	13
ARTICLE 7.3 - NEGOCIATION OBLIGATOIRE	13
ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE.....	14
ARTICLE 8.1 - AUTORISATIONS D'ABSENCE	14
ARTICLE 8.2 - CREDIT TEMPS.....	14
ARTICLE 8.3 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE – EXERCICE DU DIALOGUE SOCIAL.....	15
ARTICLE 9. FONCTION SYNDICALE	15
Titre III. Instances représentatives du personnel (IRP) Délégués du personnel - Comité d'entreprise ou d'établissement - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	16
ARTICLE 10 - INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	16
ARTICLE 10.1 - DELEGUES DU PERSONNEL.....	16
ARTICLE 10.2 - COMITE D'ENTREPRISE OU COMITE D'ETABLISSEMENT	16
ARTICLE 10.2.1 - CONSTITUTION.....	16
ARTICLE 10.2.2 - ATTRIBUTIONS DU COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT	17
ARTICLE 10.2.3 - FINANCEMENT.....	17
ARTICLE 10.3 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	17
ARTICLE 10.3.1 - ATTRIBUTIONS DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	17
ARTICLE 10.3.2 FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	17
ARTICLE 10.4 DELEGATION UNIQUE.....	18
Titre IV. Mode et conditions de recrutement	19

ARTICLE 11. GENERALITES.....	19
ARTICLE 12. DIPLOMES ET TITRES.....	19
ARTICLE 13. VISITE MEDICALE.....	20
ARTICLE 14. PERIODE D'ESSAI.....	20
Titre V. Contrat de travail à durée déterminée.....	20
ARTICLE 15. CONDITIONS.....	20
ARTICLE 15.1 - MOTIFS DU CONTRAT.....	20
ARTICLE 15.2 - REGLEMENTATION.....	21
ARTICLE 15.3 - CANDIDAT-ELEVE AVANT FORMATION.....	21
ARTICLE 16. PASSAGE D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE A UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.....	21
Titre VI. Rémunérations.....	22
ARTICLE 17. REMUNERATIONS.....	22
ARTICLE 17.1 - ÉGALITE DES REMUNERATIONS.....	22
ARTICLE 17.2 -REMUNERATIONS MAJOREES DE L'ANCIENNETE.....	22
ARTICLE 18. CHANGEMENT D'EMPLOI.....	22
ARTICLE 19. BULLETINS DE SALAIRE.....	22
Titre VII. Durée et conditions de travail.....	24
ARTICLE 20. DUREE DU TRAVAIL.....	24
ARTICLE 20.1 - APPRECIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL.....	24
ARTICLE 20.2 - ÉQUIVALENCE.....	24
ARTICLE 20.3 - TEMPS PARTIEL.....	24
Titre VIII. Heures supplémentaires et complémentaires – Sujétions.....	25
ARTICLE 21. HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	25
ARTICLE 22. HEURES COMPLEMENTAIRES.....	25
ARTICLE 23. SUJETIONS PARTICULIERES.....	25
Titre IX. Résiliation ou rupture du contrat de travail – Préavis.....	26
ARTICLE 24. RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL. - PREAVIS.....	26
ARTICLE 25. INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	26
ARTICLE 26. SITUATION DES PARTIES PENDANT LE PREAVIS.....	27
Titre X. Suspension du contrat de travail Absence et suspension du contrat de travail... 28	28
ARTICLE 27.....	28
ARTICLE 27.1 - JUSTIFICATION DES ABSENCES.....	28
ARTICLE 27.2 - ABSENCES DE COURTE DUREE.....	28
ARTICLE 27.3 - ABSENCES DE LONGUE DUREE POUR CAUSE DE MALADIE.....	28
ARTICLE 27.4 - PRIORITE DE REEMBAUCHE.....	28
ARTICLE 27.5 - INCAPACITE PERMANENTE.....	28
ARTICLE 28. CESSION, FUSION, CHANGEMENT D'IMPLANTATION.....	29
Titre XI. Licenciement pour motif économique.....	30
ARTICLE 29. LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	30
ARTICLE 30. MODALITES.....	30
Titre XII. Retraite Départ à la retraite.....	31
ARTICLE 31.....	31
ARTICLE 32. INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE.....	31
ARTICLE 33. PERIODE OUVRANT DROIT AU CONGE PAYE ANNUEL.....	32
ARTICLE 34. DUREE DU CONGE PAYE ANNUEL.....	32

ARTICLE 35. REMUNERATION DU CONGE PAYE ANNUEL	32
ARTICLE 36. REMUNERATION DU CONGE PAYE ANNUEL POUR LE SALARIE TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL	33
ARTICLE 37. PERIODE DE REFERENCE.....	33
ARTICLE 38. PRISE DU CONGE PAYE ANNUEL.....	33
ARTICLE 39. FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT	33
ARTICLE 40. PLANNING DES CONGES PAYES ANNUELS.....	33
ARTICLE 41. MALADIE. - MATERNITE	34
ARTICLE 42. MALADIE PENDANT LE CONGE PAYE ANNUEL.....	34
Titre XIV. Congés exceptionnels des secteurs social et médico-social.....	35
ARTICLE 43. CONGES EXCEPTIONNELS	35
ARTICLE 43.1 - ÉTABLISSEMENT DU SECTEUR ENFANCE.....	35
ARTICLE 43.2 - ÉTABLISSEMENT DU SECTEUR ADULTE.....	35
Titre XV. Congés de courte durée.....	36
ARTICLE 44. JOURS FERIES.....	36
ARTICLE 45. 1 ^{ER} MAI	36
ARTICLE 46. REMUNERATION DU JOUR FERIE.....	36
ARTICLE 47. REPOS DOMINICAL	36
ARTICLE 48. CONGES PAYES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENT FAMILIAL.....	37
ARTICLE 48. BIS - JOURS D'ABSENCE POUR ENFANTS MALADES	37
ARTICLE 49. AUTRES CONGES EXCEPTIONNELS	38
ARTICLE 50. CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE.....	38
ARTICLE 51. CONGES DE SOLIDARITE FAMILIALE	38
Titre XVI. Congés de maladie.....	39
ARTICLE 52. REMUNERATION ANNUELLE.....	39
ARTICLE 53. REOUVERTURE DES DROITS	39
ARTICLE 54. CONTROLE MEDICAL.....	40
ARTICLE 55. RECOURS APRES CONTROLE MEDICAL	40
Titre XVII. Emplois particuliers Services contagieux ou équivalents	41
ARTICLE 56.	41
ARTICLE 57. RADIOLOGIE.....	41
Titre XVIII. Congés de maternité et d'adoption	42
ARTICLE 58. CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION.....	42
ARTICLE 58.1	42
ARTICLE 58.2	42
ARTICLE 59. CONGE POST-NATAL OU POST-ADOPTION.....	42
Titre XIX. Exécution du service	44
ARTICLE 60. AUTORITE COMPETENTE.....	44
ARTICLE 61. ORGANISATION GENERALE DU TRAVAIL	44
ARTICLE 62. EMPLOI DU TEMPS.....	44
ARTICLE 63. EXECUTION DU TRAVAIL.....	44
ARTICLE 64. AFFECTATIONS PROVISOIRES.....	44
ARTICLE 65. INDEMNITES.....	45
ARTICLE 66. VETEMENTS DE TRAVAIL.....	45
ARTICLE 67. OBLIGATION DE CONFIDENTIALITE : DISCRETION ET SECRET PROFESSIONNEL	45
ARTICLE 68. REGLEMENT INTERIEUR	45
Titre XX. Sécurité, hygiène	46
ARTICLE 69. MEDECINE DU TRAVAIL.....	46
ARTICLE 70. EXAMENS MEDICAUX OBLIGATOIRES	46
ARTICLE 71. CAS PARTICULIERS	46

ARTICLE 72. INSTALLATIONS SANITAIRES	46
Titre XXI. Logement Attribution.....	47
ARTICLE 73	47
ARTICLE 74. PRECARITE	47
ARTICLE 75. ARRET DE LA MISE A DISPOSITION.....	47
ARTICLE 76. REGLEMENT.....	47
Titre XXII. Fourniture de repas.....	48
ARTICLE 77. REPAS A TITRE GRATUIT	48
ARTICLE 78. REPAS A TITRE ONEREUX.....	48
ARTICLE 79. PERSONNEL DE CUISINE	48
Titre XXIII. Pourboires et gratifications - Primes et indemnités	49
ARTICLE 80. POURBOIRE ET GRATIFICATION.....	49
ARTICLE 81. PRIME DE SERVICE ET D'ASSIDUITE.....	49
ARTICLE 82. PRIME DE TECHNICITE	49
ARTICLE 84. PRIME DE SUJETION SPECIALE POUR LES DIRECTEURS	49
ARTICLE 85. PRIME D'INTERNAT	49
ARTICLE 86. PRIME DE VIE CHERE	50
ARTICLE 87. PERSONNEL CONCERNE	51
ARTICLE 88. CLASSIFICATION DU PERSONNEL CADRE	51
ARTICLE 88.1 - CADRES FONCTIONNELS	51
ARTICLE 88.2 - CADRES HIERARCHIQUES.....	51
ARTICLE 88.3 - CADRES DE DIRECTION.....	51
ARTICLE 89. CONTRAT DE TRAVAIL	52
ARTICLE 89.1 - PERIODE D'ESSAI.....	52
ARTICLE 89.2 - PREAVIS	52
ARTICLE 89.3 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	52
ARTICLE 90. DUREE DU TRAVAIL	52
ARTICLE 90.1	52
ARTICLE 90.2	52
ARTICLE 90.3	53
ARTICLE 91. ARRET DE TRAVAIL.....	53
ARTICLE 92. LOGEMENT.....	53
ARTICLE 92 BIS - INDEMNISATION DES ASTREINTES	53
Titre XXV. Dialogue social au niveau national.....	54
ARTICLE 93. COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE NATIONALE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNNI) ET COMMISSION MIXTE PARITAIRE PERMANENTE NATIONALE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CMPNNI).....	54
ARTICLE 93.1 OBJET	54
ARTICLE 93.2 - NEGOCIATION	55
ARTICLE 93.2.1 REPRESENTATION AUX REUNIONS	55
ARTICLE 93.2.2 FONCTIONNEMENT	55
ARTICLE 93.3 - INTERPRETATION	55
ARTICLE 93.3.1 REPRESENTATION AUX REUNIONS	55
ARTICLE 93.3.2 SAISINE ET AVIS DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EN MATIERE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION	56
A) SAISINE.....	56
B) AVIS.....	56
ARTICLE 94. OBSERVATOIRE PARITAIRE DE BRANCHE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	56
ARTICLE 94.1 ATTRIBUTIONS ET OBJET	56
ARTICLE 94.2 - COMPOSITION	56
ARTICLE 94.3 - FONCTIONNEMENT.....	57
ARTICLE 95. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE SANTE ET PREVOYANCE (CPNSP).....	57
ARTICLE 95.1 - OBJET	57
ARTICLE 95.2 - MISSIONS	57

ARTICLE 95.3 - COMPOSITION	58
ARTICLE 95.4 - FONCTIONNEMENT	58
ARTICLE 96. ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS D'AIDE AU PARITARISME POUR LA CCNT 65 (AGFAP 65).....	58
ARTICLE 96.1 - OBJET	58
ARTICLE 96.2 - COMPOSITION	59
ARTICLE 96.3 - FONCTIONNEMENT.....	59
Titre XXVI. Règlement intérieur Obligations - Contenu - Publicité.....	60
ARTICLE 97. OBLIGATION	60
ARTICLE 97.1 – REGLEMENT INTERIEUR.....	60
ARTICLE 97.2 - CONTENU	60
ARTICLE 97.3 - PUBLICITE	60
Titre XXVII. Retraite complémentaire	61
ARTICLE 98. AFFILIATION	61
ARTICLE 99. APPLICATION	61
TITRE XXVIII. Formation professionnelle.....	62
ARTICLE 100. CONTRIBUTION	62
TITRE XXIX. PRÉVOYANCE	63
ARTICLE 101. PREVOYANCE	63
ARTICLE 102. GARANTIE DECES. - INVALIDITE TOTALE ET PERMANENTE. - RENTE EDUCATION	63
ARTICLE 103. RENTE INVALIDITE-INCAPACITE PERMANENTE	63
ARTICLE 104. FINANCEMENT	63
ARTICLE 1 ^{ER} OBJET	64
ARTICLE 2.1 ADHESION DU SALARIE.....	65
2.1.1. DEFINITION DES BENEFICIAIRES.....	65
2.1.2. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	65
a) Cas de maintien du bénéfice du régime.....	65
b) Autres cas de suspension.....	65
2.1.3. CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION.....	66
ARTICLE 2.1 DEFINITION DES BENEFICIAIRES	68
ARTICLE 2.2 VERSEMENT SANTE	68
Cas de maintien du bénéfice du régime	68
VERSEMENT SANTÉ.....	68
AUTRES CAS DE SUSPENSION	69
ARTICLE 2.3 – CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION	69
ARTICLE 2.4 VERSEMENT FRAIS DE SANTE	70
ARTICLE 3 – MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	70
ARTICLE 3.1 - MUTUALISATION DE LA PORTABILITE DE LA COUVERTURE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT A L'ASSURANCE CHOMAGE	70
MAINTIEN DE LA COUVERTURE DU REGIME DE COMPLEMENTAIRE SANTE EN APPLICATION DE L'ARTICLE DE LA LOI EVIN.....	71
ARTICLE 4 – FINANCEMENT	72
ARTICLE 4.1 - STRUCTURE DE LA COTISATION	72
ARTICLE 4.2 – REPARTITION DES COTISATIONS.....	72
ARTICLE 4.3 – ASSIETTE DE LA COTISATION	72
ARTICLE 5 – PRESTATIONS.....	73
ARTICLE 5.1 – TABLEAU DES GARANTIES	74
ARTICLE 6 - SUIVI DU REGIME DE COMPLEMENTAIRE MUTUALISE	76
ARTICLE 7 - ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDES.....	76
ARTICLE 8 – DIALOGUE SOCIAL	77
ARTICLE 9 – EFFET, DUREE, REVISION ET DENONCIATION	77
Annexe I - Taux et répartition des cotisations selon le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).....	78
Annexe II	80

OBJET ET MONTANT DU REMBOURSEMENT DE LA BASE	80
ARTICLE 1 ^{ER} OBJET	85
ARTICLE 2 CHAMPS D'APPLICATION	85
ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES DU REGIME	85
ARTICLE 3.1 – DEFINITION DES BENEFICIAIRES	85
ARTICLE 3.2 – FRANCHISE POUR LA GARANTIE INCAPACITE DE TRAVAIL	85
ARTICLE 3.3 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	85
ARTICLE 3.4 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	86
FINANCEMENT	86
Article 4	86
ARTICLE 4.1 - ASSIETTE DE LA COTISATION	86
ARTICLE 4.2 - TAUX DE COTISATION	87
ARTICLE 4.3 - ÉVOLUTION DES COTISATIONS	87
ARTICLE 4.4 - PRESTATIONS	87
ARTICLE 5 - ORGANISME ASSUREUR	87
ARTICLE 5.1 - RECOMMANDATION	87
ARTICLE 5.2 - SUIVI DU REGIME DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE	88
ARTICLE 5.3 - CONSEQUENCE DU CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR	88
ARTICLE 6 - FONDS DE SOLIDARITE MUTUALISE DE PREVOYANCE	88
ARTICLE 7 - COMITE PARITAIRE DE SUIVI ET DE GESTION	89
Annexes	90
ANNEXE 1 - TAUX DE COTISATION	90
ARTICLE 8 - ANNEXE 2 PRESTATIONS	91
ARTICLE 9	91
DATE D'EFFET	91
Article 10	91
VALEUR DU POINT	93
ARTICLE 1 ^{ER} - VALEUR DU POINT	93
ARTICLE 2 - SALAIRE MINIMUM GARANTI CONVENTIONNEL	93
ARTICLE 3 - ENTREE EN VIGUEUR	93

TITRE I. REGLES GENERALES CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Article 1^{er}

La présente convention s'applique aux activités réalisées par les organismes privés correspondant à la nomenclature ci- dessous :

- les services d'enseignement (85)
- les services de santé (86)
- les services d'action sociale et médico-sociale (87 et 88)

Les distinctions entre les nomenclatures 87 et 88 correspondent à un accueil avec hébergement (87) ou à un accueil sans hébergement (88).

Services d'enseignement (85)

Établissements d'éducation :

85.20 Z	Enseignement primaire
85.31 Z	Enseignement secondaire général
85.32 ZP	Enseignement secondaire technique et professionnel
85.41 Z	Enseignement post-secondaire non supérieur
85.42 Z	Enseignement supérieur
85.59 A	Formation continue d'adultes

Services de santé (86)

86.10Z	Activités hospitalières
--------	-------------------------

Activités d'action sociale et médico-sociale avec hébergement (87)

Hébergement médico-social et social :

87.10 A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées (EHPAD)
87.10 B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés (IME, IMP, ITEP, CEM, CRM...)
87.10 C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé (MAS, FAM, MAPAH...)
87.20	Hébergement social pour personne handicapées mentales, malades mentaux et toxicomanes
87.20 A	Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux (foyer d'hébergement, foyer de vie...)
87.20 B	Hébergement social pour toxicomanes
87.30 A	Hébergement pour personnes âgées (logement foyer...)
87.30 B	Hébergement social pour handicapés physiques (foyer d'hébergement, foyer de vie...)
87.90 A	Hébergement social pour enfants en difficulté (foyer de l'enfance, MECS...)
87.90 B	Hébergement social pour adultes et familles en difficulté et autre hébergement social (CHRS, demandeurs d'asile...)

Action sociale et médico-sociale sans hébergement (88)

88.10 A	Aide à domicile
---------	-----------------

88.10 B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (centre de jour, SAJ, SAVS, SAIS, SAMSAH...)
88.10 C	Aide par le travail (ESAT, entreprise adaptée...)
88.91 A	Accueil de jeunes enfants (crèches, haltes-garderies...)
88.91 B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (SESSAD, CMPP, CAMSP...)
88.99	Autre action sociale sans hébergement
88.99 A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents AEMO...)

La présente convention s'applique à l'ensemble des personnels liés aux établissements et services relevant de l'article 1^{er} de la convention collective et visés par l'annexe de la qualification des emplois et des grilles de salaires, sauf dispositions légales ou réglementaires relatives à certains contrats liés à la politique de l'emploi.

Article 2 Durée - Révision – Dénonciation

Article 2.1 Durée

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 2.2 Révision.

Toute demande de révision partielle de la convention par l'une des parties signataires doit être obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 6 mois. L'avenant se substitue de plein droit aux stipulations de la convention dès son agrément.

Article 2.3 Dénonciation

La convention peut être à tout moment dénoncée en tout ou partie avec un préavis de 3 mois par la totalité des signataires employeurs ou salariés, ou par une partie des signataires employeurs ou salariés, conformément aux articles [L. 2261-10](#) à [L. 2261-12](#) du code du travail. Toute dénonciation doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

En application de l'article L. 2261-10 du code du travail, il est prévu qu'à défaut d'un nouvel accord, la convention dénoncée continue à produire ses effets pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de prévenance, soit pendant 15 mois au total. À l'issue de ces 15 mois, si aucun texte ne s'est substitué, la convention collective cesse de produire effet et ne couvre plus ce champ professionnel.

Article 3. Avantages acquis

Conformément aux articles [L. 2222-4](#) et [L. 2261-13](#) du code du travail, la présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, la durée du travail et les activités syndicales.

Article 4. Aide au paritarisme

Article 4.1 Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Le fonds est abondé par le produit partiel des cotisations perçues par l'organisation syndicale patronale auprès de ses adhérents selon un budget prévisionnel présenté par les partenaires sociaux.

L'UNISSS organise la collecte de la cotisation et l'AGFAP 65 en assure la gestion administrative et comptable.

Le montant de la cotisation est réparti selon le budget prévisionnel approuvé chaque année par les partenaires sociaux en fonction des actions définies.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer les mesures définies dans les articles suivants.

Article 4.1.1 Remboursements de frais

Donnent lieu à remboursement selon les modalités énoncées ultérieurement, les frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions :

- de la commission nationale paritaire de négociation et de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ;
- de la commission paritaire nationale santé et prévoyance (régime de prévoyance et régime de complémentaire santé) ;
- des commissions paritaires nationales de suivi ;
- de l'observatoire de la négociation collective ;
- de préparation pour chacune des commissions paritaires ci-dessus, pour une durée équivalente à la durée de ladite commission ;
- des groupes de travail paritaires, dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux. La prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux.

Article 4.1.2. Maintien de salaire et remboursement des frais

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a droit au maintien de salaire et le remboursement des frais afférents aux tenues des négociations paritaires dans le cadre des instances paritaires définies au titre XXV de la Convention Collective.

L'établissement fera l'avance du maintien de salaire et des indemnités de frais alloués pour les déplacements telles que prévues ci-dessous. L'établissement sera remboursé par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur.

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour ces déplacements s'établissent comme suit :

- par repas : 7 fois le minimum garanti ;
- par petit déjeuner : 1,5 fois le minimum garanti ;
- par nuit : 20 fois le minimum garanti ;
- frais de déplacement : moyenne des tarifs 1^{re} et 2^e classes SNCF plus le remboursement éventuel des couchettes. Pour les déplacements en avion, le remboursement se fait sur la base du tarif SNCF 1^{re} classe.

L'indemnité compensatrice de frais alloués vient, le cas échéant, en déduction des frais remboursés au négociateur par l'AGFAP 65.

Le justificatif de présence signé par les parties sera envoyé aux entreprises concernées par l'AGFAP 65.

Dans le cadre des autres autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du titre II, pour participation à des congrès ou assemblées statutaires, et pour exercice d'un mandat syndical électif, le maintien de salaire restera à la charge de l'établissement.

Dans le cadre des autorisations d'absence définies à l'article 8.2 du titre II, l'établissement fera l'avance du maintien de salaire. L'établissement sera remboursé par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur.

Article 5. Contestation

En référence aux articles [L. 2231-1](#) et [L. 2231-2](#) du code du travail, toute organisation mise en cause devant les tribunaux s'engage à faire la preuve de sa légitimité par tout document l'attestant.

TITRE II. DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Article 6. Liberté d'opinion et droit d'expression

Article 6.1 Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition.

Les employeurs s'engagent à respecter scrupuleusement les dispositions des articles [L. 1132-1](#), [L. 2141-4](#) et [L. 2141-5](#) du code du travail notamment :

- à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, une religion, un groupement pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture de contrat de travail.
- à appliquer équitablement la présente convention ;
- à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur d'un groupement ou d'un syndicat ;
- à n'exercer aucune mesure discriminatoire sur le salarié pour fait de grève en application de l'article [L. 2511-1](#) du code du travail.

Article 6.2 - Droit d'expression des salariés

Conformément à l'article [L. 2281-1](#) du code du travail, il est reconnu aux salariés le droit de s'exprimer de façon collective :

- sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ;
- sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Les modalités d'application de ce droit sont négociées au sein des entreprises en application de l'article [L. 2281-5](#) du code du travail.

Article 7 - Droit syndical

Article 7.1 - Section syndicale

Le libre exercice du droit syndical est garanti conformément aux dispositions de l'article [L. 2141-4](#) du code du travail.

Le droit de constitution d'une section syndicale est reconnu au sein de chaque entreprise ou établissement conformément à l'article [L. 2142-1](#) du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

L'emplacement des panneaux d'affichage mis à la disposition des sections syndicales sera défini par accord avec la direction.

Un exemplaire des communications syndicales est remis à la direction simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci conformément aux dispositions de l'article L. 2142-4 du code du travail, en tenant compte du respect de l'usager.

Article 7.2 - Crédit d'heures et délégations

Dans chaque entreprise ou établissement de 50 salariés ou plus ayant constitué une section syndicale d'entreprise ou d'établissement, chaque syndicat pourra désigner un représentant syndical bénéficiant des protections légales en application de l'article [L. 2142-1-1](#) du code du travail.

Si le syndicat est représentatif, il désigne un délégué syndical dans le respect des critères définis dans l'article [L. 2143-3](#) du code du travail.

Les règles de représentativité syndicale, de désignation du représentant ou du délégué syndical, la protection particulière de ces fonctions, relèvent de l'application des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-4 et L. 2143-1 à L. 2145-4 du code du travail.

Il ne peut y avoir aucune entrave aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par l'employeur en application de l'article [L. 2146-4](#) du code du travail.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical est déterminé de la façon suivante :

- entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés : 13 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- entreprise ou établissement de 151 à 300 salariés : 18 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- entreprise ou établissement de plus de 300 salariés : 20 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- dans les entreprises ou établissements de plus de 400 salariés, un deuxième délégué syndical par organisation syndicale représentative peut être désigné.

Dans le cadre de ce crédit d'heures, le délégué syndical peut se rendre auprès des salariés dans tous les sites de l'entreprise.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical peut être dépassé dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Le représentant de la section syndicale dispose d'au moins 5 heures par mois.

Article 7.3 - Négociation obligatoire

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, une négociation obligatoire porte sur l'analyse des matières énoncées aux articles [L. 2242-5 à L. 2242-20](#) du code du travail selon la périodicité prévue par ces mêmes dispositions légales.

Article 8 - Représentation syndicale

Article 8.1 - Autorisations d'absence

Les salariés dûment mandatés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant pas en déduction des congés annuels :

Pour représentation dans les commissions paritaires instituées conformément au titre XXV de la présente convention.

L'autorisation d'absence est accordée sur production de la convocation justifiant de la date et du lieu de la réunion paritaire, 8 jours au moins à l'avance, dans les conditions suivantes (les trajets sont à entendre aller/ retour) :

- moins de 200 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation ;
- de 201 km à 600 km temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1 demi-journée de délai de route ;
- à partir de 601 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1 journée de délai de route.

Pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires : sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance sont accordées des autorisations d'absence dans la limite de 4 jours par an, par organisation syndicale et par établissement.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à 2 semaines et supérieur à 3 jours sous réserve que la qualité du service à l'utilisateur soit maintenue.

Pour l'exercice d'un mandat syndical électif : sur demande de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, des autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an et par mandat sont accordées pour les membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à 2 semaines et supérieur à 3 jours sous réserve que la qualité du service rendu à l'utilisateur soit maintenue.

Article 8.2 - Crédit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, les partenaires sociaux pourront attribuer une enveloppe budgétaire pour financer des crédits temps accordés aux fédérations des organisations syndicales représentatives de la branche selon des modalités qui seront définies par le règlement intérieur de l'AGFAP 65.

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à

réduction de salaire et ne venant ni en déduction des congés annuels, ni des autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du même titre.

Article 8.3 - Congé de formation économique, sociale et syndicale – Exercice du dialogue social

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article [L. 3142-7 du code du travail](#), dont la durée totale ne peut excéder 18 jours par an.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dont la durée totale annuelle ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La demande écrite doit être réceptionnée par l'employeur au moins 30 jours à l'avance.

Le nombre de jours susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise est déterminé par la réglementation en vigueur et par l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise en application de l'article [L. 3142-10 du code du travail](#).

Ce congé donne lieu à participation aux frais à hauteur de 0,08 ‰ du montant, entendu au sens de [l'article 231 du code général des impôts](#), des salaires payés pendant l'année en cours (montant déductible du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue), augmenté de 0,05 % de la masse salariale brute de l'année en cours.

Article 9. Fonction syndicale

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence effective dans l'établissement est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il jouira pendant 6 ans, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans son poste ou dans l'emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

D'autre part, s'il reprend effectivement ses fonctions, il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard 30 jours après l'expiration du mandat de l'intéressé.

TITRE III. INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 10 - Instances représentatives du personnel

Article 10.1 - Délégués du personnel

Les règles applicables aux délégués du personnel sont déterminées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Les parties rappellent en particulier ce qui suit :

- Pour l'élection des délégués du personnel, sont électeurs les employés salariés de 16 ans révolus ayant travaillé 3 mois au moins dans l'établissement et sont éligibles les salariés de 18 ans révolus ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.
- Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise durant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant syndical lors des réunions avec l'employeur.

Une convention collective à jour doit être remise aux délégués du personnel à leur installation et les copies des avenants agréés leur seront transmises.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent en outre, en application des articles L. 2313-13 à L. 2313-15 du code du travail, les attributions du comité d'entreprise.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres dudit comité ; ils sont également soumis aux mêmes obligations, conformément aux articles L. 2313-16 et L. 4611-2 du code du travail.

Article 10.2 - Comité d'entreprise ou comité d'établissement

Article 10.2.1 - Constitution

Pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise, sont électeurs les employés salariés de 16 ans révolus travaillant au moins depuis 3 mois dans l'établissement et sont éligibles les salariés de 18 ans révolus travaillant au moins depuis 1 an dans l'établissement.

Toute entreprise dont le nombre de salariés est égal ou supérieur à 50 salariés, dans un ou plusieurs établissements, constituera un comité d'entreprise.

Conformément à la loi, un comité d'établissement est constitué dans tout établissement employant au moins 50 salariés. Lorsqu'il y a plusieurs établissements distincts, il est constitué un comité central d'entreprise en accord entre les partenaires sociaux.

Article 10.2.2 - Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement

En application des articles [L. 2321-1](#) et suivants du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement a des attributions économiques et des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

En matière d'attributions économiques, il est informé sur la situation financière, les projets de restructuration, la situation de l'emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle.

Il est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement ou de l'entreprise en application des articles [L. 2323-6](#) et suivants du code du travail.

Les règles de fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement sont définies par le règlement intérieur du comité dès la première réunion.

Article 10.2.3 - Financement

Le comité d'entreprise ou d'établissement reçoit une contribution qui ne peut être inférieure à 1,25 % de la masse salariale brute pour financer les activités sociales et culturelles dont il a la charge directe ou indirecte. De même, une subvention de 0,2 % de la masse salariale est attribuée au fonctionnement du comité, sauf si l'employeur le fait bénéficier d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à cette subvention.

Article 10.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminées par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Article 10.3.1 - Attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT, dont les membres sont désignés par un collège de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, a pour mission :

- la protection de la santé physique et mentale dont les risques psycho-sociaux ainsi que la sécurité des travailleurs sur les sites ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les femmes ;
- l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article 10.3.2 Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Conformément à l'article L. 4614-14 du code du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, le financement de cette formation est pris en charge dans le cadre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans la limite de 3 jours par membre et par an.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation est assurée conformément à l'article L. 2325-44 du code du travail.

L'organisme dispensateur de cette formation doit répondre aux critères définis par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Article 10.4 Délégation unique

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise après avoir consulté les instances.

La mise en place de la délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise en application de l'article L. 2326-1 du code du travail.

Dans le cadre de la délégation unique, délégués du personnel et comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

Le temps nécessaire de délégation ne peut excéder 20 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

TITRE IV. MODE ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 11. Généralités

Le recrutement du personnel est réalisé par l'employeur ou son représentant mandaté. Lors de l'examen des candidatures, il est tenu de se conformer notamment aux dispositions de l'article 7.1 du titre II de la présente convention et des articles [L. 1142-1](#) et suivants du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'embauche est confirmée obligatoirement à l'intéressé, qui en accuse réception en signant un document écrit (lettre, contrat, notices d'information...) dans lequel sont indiqués :

- la date d'entrée ;
- la nature du contrat ;
- la nature de l'emploi ou des fonctions ;
- le ou les lieux où s'exercera l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération brute mensuelle y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- la durée de la période d'essai et du délai de préavis relatif à la démission ou au licenciement ;
- le type de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la convention collective appliquée et les modalités de consultation ;
- l'indication qu'un exemplaire du règlement intérieur est remis à l'intéressé.

Toute modification dans la fonction ayant ou non une incidence sur le salaire fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 12. Diplômes et titres

Le personnel est recruté sur présentation de diplômes ou certificats justifiant la qualification ou l'apprentissage d'un métier. Il ne pourra être confirmé dans la fonction à la fin de la période d'essai que s'il a présenté les aptitudes professionnelles et que si les pièces justificatives requises ont été fournies.

Les qualifications professionnelles des ressortissants d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont reconnues dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les titres et diplômes mentionnés dans la présente convention peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen suivant les dispositions du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit posséder les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Le postulant recevra un avis de réception du dossier dans un délai de 30 jours à compter de la réception des pièces et sera informé, le cas échéant, de tout document manquant.

Article 13. Visite médicale

En application des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail et à l'initiative de l'employeur, tout postulant est soumis à l'examen médical prévu par les dispositions réglementaires visant chaque type d'établissement et service relevant du champ d'application de la présente convention avant l'expiration de la période d'essai.

Si le salarié est reconnu inapte au service de l'établissement, son contrat sera rompu.

En ce cas, l'intéressé sera prévenu par la direction que le refus d'embauche est dû à son inaptitude physique pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes les dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

Article 14. Période d'essai

Pour les cadres, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois.

Pour les autres personnels sous contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à 2 mois. D'un commun accord entre les parties, cette période d'essai peut être écourtée.

TITRE V. CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Article 15. Conditions

Article 15.1 - Motifs du contrat

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, les membres du personnel temporaire de toutes catégories sont embauchés pour un travail déterminé et ayant un caractère temporaire dans les cas suivants, notamment :

- remplacement d'un salarié en cas :
 - o d'absence ;
 - o de passage provisoire à temps partiel conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - o de suspension de son contrat de travail ;
 - o de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
 - o d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
 - o accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - o emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi au titre de dispositions légales ;
- pour assurer au salarié un complément de formation dans une durée et des conditions fixées par décret.

Article 15.2 - Réglementation

La relation contractuelle entre un employeur et un salarié sous contrat à durée déterminée doit être conforme aux articles L. 1241-1 à L. 1248-11 du code du travail.

Un contrat à durée déterminée, quel qu'en soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 15.3 - Candidat-élève avant formation

En application de l'article L. 1242-3 du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus avec des candidats-élèves ou stagiaires d'une durée maximale de 2 ans avant l'entrée en centre de formation dans le champ d'application professionnel défini à l'article 1er de la présente convention.

Article 16. Passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Tout salarié embauché qui, satisfaisant aux conditions prévues aux articles 13 et 14 de la présente convention, passerait à la fin du contrat à durée déterminée dans l'effectif permanent de l'établissement est exempté de la période d'essai. Son ancienneté prend effet du jour de son embauche provisoire au prorata du temps passé dans l'entreprise. Il ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat en application de l'article L. 1243-8 du code du travail.

TITRE VI. REMUNERATIONS

Article 17. Rémunérations

Les appointements et salaires du personnel font l'objet d'un barème annexé à la présente convention.

Le salaire mensuel de chaque emploi au-dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré est défini par la valeur du point multipliée par le coefficient hiérarchique.

Article 17.1 - Égalité des rémunérations

Conformément aux articles [L. 3221-2](#) et suivants du code du travail, tout employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même temps de travail ou pour un travail de valeur égale.

La rémunération est constituée du salaire mensuel défini à l'article 17 augmenté des avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article 17.2 -Rémunérations majorées de l'ancienneté

Les avancements au titre de l'ancienneté sont réglés par les barèmes annexés à la présente convention.

Pour les personnels titulaires d'un diplôme professionnel ou pouvant justifier de qualifications techniques, il sera tenu compte des années d'exercice effectif dans la profession depuis l'obtention du diplôme ou des qualifications.

Pour les services accomplis hors des établissements relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1er, l'ancienneté est reprise en totalité pour les 6 premières années et à 50 % au-delà.

Pour les services accomplis dans les établissements ou services relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1er, l'ancienneté est reprise intégralement.

Article 18. Changement d'emploi

Les salariés accédant à un emploi de qualification supérieure sont nommés sans pouvoir prétendre à une majoration de rémunération résultant de l'ancienneté acquise dans leur ancien emploi.

Lorsque les intéressés bénéficiaient dans leur ancien emploi d'une rémunération supérieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions ci-dessus, ils seront classés dans leur nouvelle grille dans l'échelon égal ou immédiatement supérieur avec maintien du niveau d'ancienneté dans l'échelon.

Article 19. Bulletins de salaire

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante du nombre de jours travaillés dans

le mois pour un horaire de travail effectif déterminé.

Le versement du salaire donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire conformément notamment aux articles [L. 3243-1](#), [L. 3243-2](#), [L. 3243-4](#) et [R. 3243-1](#) à [R. 3243-6](#) du code du travail.

TITRE VII. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 20. Durée du travail

La durée effective du travail au sens de l'article [L. 3121-1 du code du travail](#) est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1 582 heures annuelles.

D'une manière spécifique dans le secteur social et médico-social, 1/10 de la durée totale contractuelle de travail du personnel éducatif d'encadrement des usagers sera consacré aux temps de synthèse, de réunion et de préparation nécessaires à l'exercice de la fonction.

Article 20.1 - Appréciation de la durée du travail

Dans les établissements ou entreprises assurant un service continu auprès des usagers et pour tenir compte de leur particularité, l'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle ou roulement), mensuelle (cycle ou roulement), plurimensuelle (cycle ou roulement) dans la limite de 12 semaines, annuelle.

La durée journalière maximale de travail ne peut dépasser 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures, au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien.

Le repos quotidien peut être ramené à 9 heures afin d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

Article 20.2 - Équivalence

Dans le cas où le personnel médical, paramédical ou éducatif employé à temps complet assure en chambre de veille la responsabilité de la garde des usagers du coucher au lever pendant une durée maximale de 12 heures, cette garde fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes : les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail effectif ; au-delà et au maximum pour les 3 heures suivantes, chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail effectif. Les heures de présence sont comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour le calcul de l'amplitude de travail.

Lorsque, exceptionnellement et après accord de la direction, un personnel de garde doit assurer un service qui l'oblige à intervenir au-delà de 1 heure ou pour un nombre d'interventions inhabituelles, le temps d'intervention sera compté en temps de travail effectif.

Article 20.3 - Temps partiel

Conformément aux articles [L. 3123-1](#) et suivants du code du travail et à l'accord étendu de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au temps partiel du 22 novembre 2013, des salariés peuvent être employés à temps partiel

TITRE VIII. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES – SUJETIONS

Article 21. Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence ;
- en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures, sur la période considérée ou au-delà de 1 582 heures annuelles.

Ces heures sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord. Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures par année civile.

Elles donnent lieu en priorité à un repos compensateur majoré dans les conditions légales (art. [L. 3121-24](#) et [D. 3121-7](#) à [D. 3121-14](#) du code du travail) ou à une rémunération majorée conformément aux articles [L. 3121-22](#) et [L. 3121-23](#) du code du travail.

Article 22. Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois qui ne peuvent excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires sont majorées à 10 % dès la première heure et à 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié au niveau d'un temps complet.

Article 23. Sujétions particulières

Sont attribuées pour les motifs suivants :

- par nuit de présence dans l'établissement, qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte telle que prévue à l'article 20.2 : 2 points par nuit ;
- par dimanche et jour férié de présence dans l'établissement, qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte : 1,25 point par heure de travail effectif ;
- pour amplitude habituelle de travail supérieure à 10 heures (de la prise de fonction à la fin du service en incluant les interruptions) : 6 points par mois ;
- pour transfert d'établissement dans le cadre des séjours autorisés par l'autorité de contrôle pour tout le personnel qui n'est pas engagé spécifiquement pour ce transfert : 3 points par jour de travail effectif.

TITRE IX. RESILIATION OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – PREAVIS

Article 24. Résiliation du contrat de travail. - Préavis

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai par l'une des deux parties contractantes, hormis en cas de faute grave ou de faute lourde, sauf en cas de cessation de l'entreprise, la durée du préavis réciproque sera fixée à :

Pour le personnel sous contrat à durée déterminée.

Un jour par semaine de travail compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis. Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée non-cadre.

Démission : préavis de 1 mois.

Licenciement :

- avant 1 an de présence : pas d'indemnité de licenciement et préavis de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- à partir de 1 an de présence : indemnité de licenciement et préavis de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- à partir de 2 ans de présence : indemnité de licenciement et préavis de 2 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde. Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée :

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun du principe d'une rupture conventionnelle en application des articles [L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail](#).

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 25. Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée ainsi qu'il suit, en tenant compte des temps passés dans l'entreprise ou l'établissement : 1/2 mois par année de service au pro rata temporis du temps de travail (temps partiel).

Elle ne pourra être supérieure à 6 mois jusqu'à 22 ans d'ancienneté. À partir de 23 ans, elle sera augmentée de 1/3 de mois par an.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère

annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Article 26. Situation des parties pendant le préavis

Le personnel bénéficie de 2 heures par jour de travail pour la recherche d'un emploi, qui sont payées uniquement en cas de licenciement hors faute grave ou lourde. À la demande du salarié et après accord de la direction, ces 2 heures sont cumulables.

Le salarié licencié peut résilier son contrat de travail dans les 24 heures s'il trouve un emploi avant l'expiration de son préavis. Dans ce cas-là, l'employeur ne rémunérera que le temps de préavis réellement effectué en plus de l'indemnité de licenciement s'il y a lieu.

En cas d'inobservation du préavis et, sauf accord entre les parties, l'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai- préavis devra à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée de délai-préavis restant à courir.

TITRE X. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ABSENCE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27

Article 27.1 - Justification des absences

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une demande d'autorisation. Si l'absence est imprévisible, l'employé doit prévenir ou faire prévenir la direction dans les meilleurs délais pour lui permettre d'assurer la continuité du service.

En outre, l'employé doit justifier de son absence dans les 2 jours.

Si l'absence est due à la maladie ou à un accident, la justification prendra la forme d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'arrêt de travail. En cas de prolongation, l'employeur doit être prévenu avant la date de reprise initiale prévue.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, non suivi d'effet dans un délai de 2 jours, entraîne la rupture du contrat de travail du fait du salarié, l'employeur en prenant acte, après avoir convoqué le salarié à l'entretien préalable prévu à l'article [L. 1232-1](#) du code du travail.

Article 27.2 - Absences de courte durée

Toute absence résultant de maladie ou d'accident du travail suspend le contrat de travail, sans effet sur l'ancienneté s'il s'agit d'un accident de travail.

Article 27.3 - Absences de longue durée pour cause de maladie

Lorsque l'absence est d'une durée continue supérieure à 6 mois, le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur et après l'entretien préalable, en raison de la désorganisation objective de l'entreprise sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 27.4 - Priorité de réembauche

Le salarié dont le contrat de travail aura été rompu en application de l'article 27.3 bénéficie, à compter de la date de consolidation de son état qu'il fera connaître à son employeur, d'une priorité pour un emploi au même poste pendant 1 an.

Article 27.5 - Incapacité permanente

Dans le cas d'incapacité reconnue par le médecin du travail pour une cause autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, après recherche de reclassement conformément aux recommandations du médecin du travail et entretien préalable, il peut être mis un terme au contrat du salarié inapte conformément aux articles [L. 1226-2](#) à [L. 1226-4-1](#) du code du travail.

Dans le cadre des dispositions des articles [L. 1226-7](#) et [L. 1226-17](#) du code du travail, lorsque l'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraîne la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il est versé au salarié une indemnité compensatrice et une indemnité spéciale de licenciement conformément à l'article [L. 1226-14](#) du code du travail.

Article 28. Cession, fusion, changement d'implantation

Si un établissement ou un service vient à changer d'organisme gestionnaire du fait d'une cession ou d'une fusion, il y a continuité pour les salariés qui conservent tous les droits acquis à la date du changement d'employeur, conformément aux dispositions de l'article [L. 1224-1](#) du code du travail.

Si un employeur décide de changer le lieu d'implantation de son établissement, le personnel qui désire le suivre continuera à bénéficier de droit des avantages acquis sans qu'il y ait rupture du contrat de travail.

TITRE XI. LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 29. Licenciement pour motif économique

Les licenciements pour motif économique ne portant pas sur des emplois temporaires pour des travaux exceptionnels ne peuvent être décidés par l'employeur qu'après information des représentants du personnel, comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux, qui peuvent faire valoir toute observation susceptible de modifier les décisions à intervenir dans le nombre ou l'ordre des licenciements.

Article 30. Modalités

Conformément à l'article [L. 1233-5](#) du code du travail, les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront suivant les besoins institutionnels en tenant compte :

- 1° Des charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° De l'ancienneté dans le service ou l'entreprise ;
- 3° De la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Des qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Durant 1 an, le personnel licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans sa catégorie pour un emploi similaire ou équivalent à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai, conformément à l'article [L. 1233-45](#) du code du travail. Le personnel garde ses droits à l'ancienneté acquise à la date du licenciement.

Si le salarié a obtenu une nouvelle qualification, il bénéficie d'une priorité de réembauche au titre de celle-ci, dans un délai de 1 an, s'il en informe l'employeur.

TITRE XII. RETRAITE DEPART A LA RETRAITE

Article 31

Tout salarié, dès lors qu'il est en droit de faire liquider sa retraite, pourra faire valoir ses droits à celle-ci en respectant le délai de préavis du départ à la retraite identique à celui qui s'applique en cas de démission.

Article 32. Indemnités de départ à la retraite

Dans le cas précité ci-dessus, l'indemnité de fin de carrière est calculée ainsi qu'il suit en tenant compte des temps de service dans le champ d'application de la présente convention :

- moins de 10 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective :
 - 1/10 de mois de ses rémunérations brutes au prorata du temps de travail ;
- entre 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention :
 - 1 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements ;
- entre 15 ans et moins de 25 ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention :
 - 3 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements
- plus de 25 ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention :
 - 6 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements.

Pour les salariés à temps partiel :

Si pendant les 5 dernières années, le salarié est passé de temps partiel à temps plein, le calcul de l'indemnité se fera sur la base d'un temps plein.

Titre XIII. Congés payés annuels - Dispositions générales

Article 33. Période ouvrant droit au congé payé annuel

Sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul du congé payé annuel :

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues à l'article [L. 3121-11](#) du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif « ARTT » conclu ;
- les périodes de suspension de contrat de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes d'obligation militaire prévues à l'article [L. 3142-67](#) du code du travail ;
- les absences pour maladie d'une durée cumulée inférieure à 30 jours (à partir du 30e jour d'absence pour maladie, le congé payé annuel sera réduit d'un jour ouvré par période entière de 15 jours d'absence) ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, de stages de formation ;
- les absences lors des congés individuels de formation ou du droit individuel à la formation ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le code du travail ;
- les congés de courte durée prévus par le titre XIII de la présente convention.

Article 34. Durée du congé payé annuel

Le personnel salarié de la présente convention bénéficie chaque année de congés payés annuels dont la durée est de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif et période assimilée, soit 25 jours ouvrés pour une année complète de travail effectif et périodes assimilées.

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul de nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu, soit 25 jours ouvrés pour une salariée à temps complet.

Article 35. Rémunération du congé payé annuel

La rémunération du congé payé annuel est identique à celle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Elle ne peut être inférieure au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article 36. Rémunération du congé payé annuel pour le salarié travaillant à temps partiel

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé annuel dont la durée est calculée comme il est indiqué à l'article 34.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail aurait été modifiée au cours de la période de référence, la durée sera calculée comme indiqué à l'article 34.

La rémunération du congé payé annuel sera la même que celle qu'il percevrait s'il était en service. Elle ne peut être inférieure au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article 37. Période de référence

La période de référence à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée du 1^{er} juin de l'année au 31 mai de l'année suivante.

Article 38. Prise du congé payé annuel

La période normale de prise des congés payés annuels est fixée pour chaque année du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Un congé payé annuel ne peut être reporté après le 30 avril ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice s'il n'a pas été pris à cette date, sauf circonstances exceptionnelles ou accord écrit entre les parties conformément au code du travail.

Pour les salariés bénéficiant d'un droit à congés payés annuels de 25 jours ouvrés, le congé principal de 20 jours dont 15 jours consécutifs, doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Si, à l'initiative de la direction et après accord du salarié intéressé, tout ou partie de ce congé principal est pris hors de cette période, le salarié bénéficie de jours de fractionnement, soit 2 jours ouvrés pour une période au moins égale à 6 jours et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Sur la demande motivée du salarié, la direction pourra accorder à titre exceptionnel une dérogation à la prise de congé principal hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas de jour(s) de fractionnement.

Article 39. Fermeture de l'établissement

Lorsque le congé payé annuel s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, des délégués syndicaux, avec l'agrément des salariés.

Article 40. Planning des congés payés annuels

Au plus tard le 31 mars de chaque année, la direction établit et diffuse l'état des congés payés annuels du personnel, après avis des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ; des souhaits du personnel, notamment en tenant compte des possibilités des congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité en application de l'article [L. 3141-15](#) du code du travail ;
- des charges de famille : les employés ayant des enfants à charge d'âge scolaire auront priorité pour le choix de leurs congés, ceci en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents ;
- de l'activité chez un ou plusieurs employeurs pour les salariés travaillant à temps partiel. Des conjoints travaillant dans le même établissement ont droit à un congé simultané.

Article 41. Maladie. - Maternité

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée ou congé de maternité 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 ou maternité si les nécessités de service le permettent et après accord notifié par courrier de la direction. Sinon, les congés seront repoussés à une date ultérieure fixée après accord entre les parties.

Article 42. Maladie pendant le congé payé annuel

Si un salarié tombe malade au cours de son congé payé annuel, il sera mis en congé de maladie dès qu'il aura fait connaître son état à la direction de son établissement et en aura justifié par un certificat médical.

Le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période du congé de maladie. La date de reprise du travail sera reportée à la demande du salarié et après accord écrit de la direction. Le reliquat du congé sera reporté à une date postérieure à la date de reprise fixée après accord entre les parties en tenant compte de nécessités de service.

TITRE XIV. CONGES EXCEPTIONNELS DES SECTEURS SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

Article 43. Congés exceptionnels

Article 43.1 - Établissement du secteur enfance

En sus des congés payés annuels, les salariés relevant du personnel éducatif, pédagogique, social, soignant et de direction ont droit au bénéfice de 6 jours ouvrés de congés dont 5 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal.

Tous les autres personnels bénéficieront de 3 jours consécutifs dans les mêmes conditions.

La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif. Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.

Article 43.2 - Établissement du secteur adulte

En sus des congés payés annuels, le personnel qui a la charge effective et directe des personnes adultes handicapées dans les maisons d'accueil spécialisé et les foyers d'accueil médicalisé bénéficie de 6 jours ouvrés de congés dont 5 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire au cours des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal.

La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif.

Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.

TITRE XV. CONGES DE COURTE DUREE

Article 44. Jours fériés

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël. Des jours fériés supplémentaires sont accordés en Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin en application de l'article [L. 3134-13](#) du code du travail.

A l'occasion des jours fériés légaux hormis le 1^{er} mai, il est accordé à tous les salariés 1 jour de congé sans diminution de salaire.

Les salariés qui ne peuvent bénéficier de ces congés le jour même des jours fériés ont droit à un repos compensateur de même durée pris selon les nécessités de service.

Les salariés dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le samedi et dimanche ont droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

Les salariés dont le repos hebdomadaire est habituellement le samedi et dimanche n'ont pas droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

À l'exclusion du congé du 1^{er} mai, les congés fériés peuvent être pris en un ou plusieurs congés continus après accord entre les parties.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel « ARTT ».

Article 45. 1^{er} mai

Le congé du 1^{er} mai est accordé dans les conditions prévues par les articles [L. 3133-4](#) à [L. 3133-6](#) du code du travail et la réglementation en vigueur.

Article 46. Rémunération du jour férié

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié autre que le 1^{er} mai renonçait à la demande de la direction au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer le temps travaillé en plus de son salaire mensuel normal.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel « ARTT ».

En ce qui concerne le 1^{er} mai, les salariés occupés ce jour-là ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 47. Repos dominical

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Dans le cadre de la dérogation permanente de droit liée à l'ouverture toute l'année des établissements et services, le repos hebdomadaire du dimanche sera accordé par roulement selon les nécessités de service à tous les salariés ne bénéficiant pas habituellement de leur repos hebdomadaire ce jour-là.

Article 48. Congés payés exceptionnels pour événement familial

Les congés payés exceptionnels pour événement familial seront accordés, sur justification, dans les conditions suivantes :

- pour la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- pour le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un salarié : 5 jours ouvrés ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- pour le décès d'un enfant de conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 5 jours ouvrés,
- pour le décès d'un conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin : 5 jours ouvrés ;
- pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès d'une grand-mère, d'un grand-père, d'un petit-fils, d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, lorsque le conjoint travaille dans la même entreprise : 2 jours ouvrés ;

Un ou 2 jours supplémentaires pourront être accordés selon que les cérémonies aient lieu à plus de 300 ou plus de 600 kilomètres, sur justification de ce déplacement.

Les congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En accord avec la direction, ils devront être pris dans les 15 jours entourant l'événement.

Article 48. Bis - Jours d'absence pour enfants malades

Le salarié ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article [L. 513-1](#) du code de la sécurité sociale, peut bénéficier pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un congé rémunéré.

La durée de ce congé est au maximum de **trois jours ouvrés par année civile**, quel que soit le nombre d'enfant. Ces jours peuvent être sécables.

La durée du congé est portée à **cinq jours ouvrés rémunérés si l'enfant est âgé de moins d'un an**.

Si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans, il pourra prétendre, conformément à l'article [L. 1225-61](#) du code du travail, à cinq jours d'absence. Seuls les trois premiers jours seront rémunérés.

Le congé est accordé par salarié ou pour l'ensemble du couple lorsque celui-ci travaille au sein de l'association.

Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Article 49. Autres congés exceptionnels

Conformément aux articles [L. 3142-78](#) à [L. 3142-91](#) du code du travail, le salarié peut prétendre à un congé pour la création ou la reprise d'entreprise d'une durée maximale de 1 an, éventuellement prolongée d'autant, à une période de travail à temps partiel ou à un congé sabbatique d'une durée maximale de 11 mois.

Pendant ces congés, le contrat de travail est suspendu.

Article 50. Congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle d'une durée maximale de 3 mois pourront être accordés exceptionnellement par la direction si les nécessités de service le permettent.

Selon le choix du salarié concerné, le congé pour convenance personnelle est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. Dans ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

Article 51. Congés de solidarité familiale

Des congés de solidarité familiale pourront être accordés à un salarié appelé à soigner un membre direct de sa famille sur justification médicale de la maladie de son parent.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Selon le choix du salarié concerné, le congé de solidarité familiale est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. Dans ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

TITRE XVI. CONGES DE MALADIE

Article 52. Rémunération annuelle

Sous réserve de dispositions plus favorables propres à chaque établissement, en cas d'arrêt de travail dû à la maladie, reconnue par la sécurité sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement recevront, à partir du 4^e jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

En cas d'hospitalisation de plus de 2 jours, le complément de salaire sera versé dès le 1^{er} jour.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie professionnelle ou à un accident de travail reconnu par la sécurité sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement recevront, à partir du 1^{er} jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

Le montant de ces indemnités sera calculé de façon que le salarié malade perçoive l'équivalent de son salaire s'il avait travaillé, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur jusqu'à la fin du 3^e mois.

Si un arrêt de travail a déjà été constaté au cours des 6 derniers mois d'activité dans l'entreprise, les indemnités complémentaires seront versées à partir du 8^e jour. Si ce nouvel arrêt est dû à une hospitalisation, les indemnités complémentaires seront versées à partir du 4^e jour.

Dans le cas d'une maladie de longue durée, reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'équivalent de plein salaire sera maintenu jusqu'à la fin des 90 premiers jours de l'arrêt de travail.

En aucun cas, un salarié malade ne pourra percevoir globalement, tant de la sécurité sociale que de l'établissement ou d'un régime de prévoyance auquel participe l'établissement, des indemnités journalières supérieures au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le cas échéant, ces dispositions ne font pas obstacle au licenciement, compte tenu, néanmoins, des garanties prévues à l'article 24 de la convention collective.

Toutefois, en aucun cas, le licenciement ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé du bénéfice des indemnités complémentaires prévues ci-dessus.

Article 53. Réouverture des droits

Si au cours d'une période de 12 mois, un employé a épuisé ses droits aux indemnités complémentaires prévues ci-dessus, une reprise effective du travail de 1 an sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions de cet article.

Article 54. Contrôle médical

À tout moment, la direction devra être tenue au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'elle puisse procéder à tout contrôle médical qu'elle jugera nécessaire.

Article 55. Recours après contrôle médical

Dans le cas où un salarié conteste l'avis donné par le médecin chargé du contrôle par la direction, il a toujours la possibilité de faire appel devant un médecin expert agréé par l'établissement et désigné par accord entre son médecin traitant et le médecin contrôleur.

TITRE XVII. EMPLOIS PARTICULIERS SERVICES CONTAGIEUX OU EQUIVALENTS

Article 56.

Les personnes attachées à des services contagieux ou exposées aux rayons X, ou employant à l'usage des malades une thérapeutique susceptible de provoquer des accidents au détriment des salariés subiront les examens prévus par les règlements.

Les mesures prophylactiques et préventives réglementaires et nécessaires devront être appliquées par l'établissement et observées par le personnel dans le cadre des articles [L. 4611-1](#) et suivants du code du travail portant sur la création et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 57. Radiologie

En ce qui concerne les employés affectés d'une façon permanente dans les services de radiologie, la direction appliquera strictement la réglementation concernant la protection de ce personnel en application des articles [L. 4451-1](#) et [L. 4451-2](#) du code du travail.

Dans le cas où un salarié ne pourrait plus assurer le poste qui lui était confié, du fait de rechutes consécutives ou aggravation de son état dues au risque spécifique de son poste de travail, il lui sera confié, par priorité, le premier poste venant à être vacant approprié à ses capacités et ne comportant plus le risque auquel il était antérieurement soumis.

TITRE XVIII. CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION

Article 58. Congés de maternité et d'adoption

Le congé de maternité est accordé conformément à l'article [L. 1225-17](#) du code du travail.

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit à un congé d'adoption, conformément à l'article [L. 1225-37](#) du code du travail.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour les droits relatifs à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 58.1

Les salariés comptant une année de service effectif au jour de la naissance ou de l'adoption bénéficieront pendant la durée du congé auquel ils ont droit, en fonction des dispositions légales et réglementaires, d'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, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Article 58.2

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article [L. 2122](#) du code de la santé publique.

À compter du 1er jour du 4e mois de grossesse, les horaires de travail des femmes enceintes seront aménagés de la façon suivante : les salariées à temps complet et à temps partiel correspondant au moins à un mi-temps bénéficient d'une réduction de 1/7 de la durée quotidienne de leur travail (temps plein : 1 heure ; mi-temps : 1/2 heure).

Suivant les nécessités du service, et en accord avec l'intéressée, ce crédit de réduction quotidienne d'horaire pourra être pris soit en une fois au début ou à la fin du poste de travail, soit fractionné dans la journée.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché qui travaille de nuit doit être affectée à un poste de jour :

- à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé post-natal à temps partiel ;
- à la demande du médecin du travail qui constate que le poste de nuit est incompatible avec son état pendant la durée de sa grossesse et pendant au maximum 1 mois après le retour du congé.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Article 59. Congé post-natal ou post-adoption

À l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout parent comptant au moins 1 an d'ancienneté au jour de la naissance ou de l'adoption aura droit, sur sa demande,

- soit à un congé parental de 1 an pouvant être prolongé deux fois jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit à la réduction de sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

À l'issue du congé parental d'éducation le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans le cas où le salarié désire reprendre son activité avant le terme prévu du congé parental conformément au code du travail, il devra adresser une demande motivée 1 mois à l'avance.

Dans le cas où il ne reprendrait pas son emploi à l'issue de ce congé, et, à condition d'en faire la demande dans le délai de 1 mois, le salarié bénéficierait pendant 1 an d'une priorité d'embauche dans son poste.

TITRE XIX. EXECUTION DU SERVICE

Article 60. Autorité compétente

Les membres du personnel sont placés sous l'autorité du chef d'établissement et, de façon générale, de toute personne ayant reçu délégation explicite de ce dernier.

Tous les employés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

Article 61. Organisation générale du travail

En fonction du projet institutionnel et après concertation avec les personnels et approbation de l'autorité gestionnaire, un projet pédagogique éducatif et/ou thérapeutique est établi.

Dans le cadre de ce programme, de ses objectifs, et en fonction du budget, la direction organise le travail de manière à mettre en œuvre toutes les conditions susceptibles de permettre la réalisation des objectifs.

Pour ce faire :

- elle informe régulièrement les instances représentatives du personnel, notamment le comité d'entreprise dans le cadre des informations socio-économiques ;
- elle exerce son pouvoir de gestion dans le respect de l'intérêt général et des objectifs déterminés par le projet institutionnel ;
- elle exerce son pouvoir disciplinaire dans le respect du règlement intérieur, de la présente convention et du code du travail.

Article 62. Emploi du temps

L'emploi du temps de tout le personnel est affiché dans l'établissement par la direction. Des emplois du temps sont établis suivant les nécessités du service. La direction se réserve le droit de modifier le déroulement de l'emploi du temps (tableau de service) suivant les besoins de l'établissement en avertissant les personnels concernés 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et non prévisibles.

Article 63. Exécution du travail

Dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession, en cas d'empêchement d'un membre du personnel chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter la tâche demandée sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

Article 64. Affectations provisoires

Après consultation des instances représentatives du personnel, la direction peut procéder à toute affectation provisoire nécessitée par les besoins du service. Le personnel ainsi muté sera réintégré dans son poste habituel quand la cause de son déplacement aura disparu. Le classement de ces employés ne pourra être modifié et leur rémunération ne pourra être diminuée.

Article 65. Indemnités

Si, pour des raisons d'ordre technique, et en considération des besoins du service, la direction est appelée à déplacer momentanément un employé de toutes catégories en l'employant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont habituellement confiés, notamment en lui confiant le remplacement d'un employé d'une catégorie professionnelle supérieure, l'employé remplaçant pourra prétendre à une indemnité différentielle égale à la différence entre les salaires de base des salariés considérés pour la durée d'un remplacement excédant 1 mois par an. Toutefois, cette indemnité ne sera pas due à l'employé dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un employé de catégorie professionnelle supérieure auquel il est adjoind.

Article 66. Vêtements de travail

Quand l'emploi le nécessite, les vêtements de travail sont fournis et entretenus par l'employeur.

Article 67. Obligation de confidentialité : discrétion et secret professionnel

Le droit à la confidentialité est garanti à toute personne prise en charge par le secteur sanitaire (art. [L. 1110-4](#) du code de la santé publique, art. [L. 161-36-1 du code de la sécurité sociale](#)) et à tout usager du secteur social et médico-social (art. [L. 311-3 du code de l'action sociale et des familles](#)).

En conséquence, le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue en ce qui concerne la situation des personnes accueillies ainsi que l'activité économique (clients, marchés, procédés...).

Le personnel de soins ainsi que du service social est tenu de respecter le secret professionnel.

Article 68. Règlement intérieur

Conformément aux articles [L. 1311-1 et suivants du code du travail](#), le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement 20 salariés et plus. Il énonce :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel prévues par le code du travail.

La mission d'intérêt général confiée aux établissements et le handicap des personnes hébergées obligent à veiller en toutes circonstances à la sécurité et à la bienveillance de celles-ci.

TITRE XX. SECURITE, HYGIENE

Article 69. Médecine du travail

Le personnel est tenu de se soumettre à l'ensemble des visites et examens obligatoires de médecine du travail, demandés par la direction, et ce conformément à la réglementation en vigueur.

Article 70. Examens médicaux obligatoires

Le personnel est tenu de se soumettre aux différents examens médicaux particuliers liés à l'activité professionnelle en application des dispositions du code de la santé publique.

Article 71. Cas particuliers

Le personnel logé dans l'établissement devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le médecin de l'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille.

Article 72. Installations sanitaires

L'employeur met à disposition des salariés des vestiaires, des lavabos, des sanitaires, et le cas échéant des douches.

TITRE XXI. LOGEMENT ATTRIBUTION

Article 73

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Cependant, l'employeur peut attribuer un logement à son personnel en raison de l'exercice d'une fonction ou de l'exécution d'un contrat de travail.

Le logement peut être fourni à titre gratuit (avantage en nature) ou à titre onéreux (avantage en nature si la participation locative est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation). Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) non pris en charge par le salarié constituent un avantage en nature.

Article 74. Précarité

La mise à disposition du logement fourni par l'employeur est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du contrat de travail dont elle est un accessoire.

Article 75. Arrêt de la mise à disposition

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à l'occupation des lieux cesse dès la rupture. Un délai de 1 mois sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

Pendant les périodes de maladie, les salariés conservent leur logement même s'ils doivent être hospitalisés.

En cas de décès du salarié, le veuf ou la veuve et ses enfants à charge pourront conserver le logement pendant 3 mois.

En cas de suspension de contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement sauf décision plus favorable de l'employeur.

Article 76. Règlement

Dans chaque établissement ou entreprise un règlement spécial relatif à la mise à disposition de logement est établi par l'employeur. Ce règlement est communiqué à l'intéressé préalablement à l'attribution du logement.

TITRE XXII. FOURNITURE DE REPAS

Article 77. Repas à titre gratuit

Le personnel éducatif, pédagogique et thérapeutique qui prend ses repas avec les usagers dans le cadre du projet de l'établissement bénéficie de la gratuité de ces repas dans le respect de la réglementation fiscale et sociale en vigueur.

Ces repas ne constituent pas des avantages en nature.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absence même rémunérées.

Article 78. Repas à titre onéreux

Le personnel qui n'est pas tenu de prendre son repas avec les usagers peut se restaurer, dans l'établissement ou le service, à titre onéreux, suivant les modalités fixées par le règlement intérieur.

Le coût du repas est fixé à une fois le minimum garanti pour les salariés dont la rémunération se situe au-dessous du plafond de la sécurité sociale.

Il est fixé à une fois et demie le minimum garanti pour les autres salariés.

Article 79. Personnel de cuisine

Le personnel de cuisine assurant la préparation des repas bénéficie de l'avantage en nature repas pendant son service, dans le respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur chaque fois que son horaire de travail est compris entre 11 et 14 heures ou entre 18 et 21 heures.

Pendant les périodes de congés payés annuels et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu. Une indemnité correspondante se substitue à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires pratiqués par le salarié.

TITRE XXIII. POURBOIRES ET GRATIFICATIONS - PRIMES ET INDEMNITES

Article 80. Pourboire et gratification

Les pourboires sont interdits. Le personnel ne devra ni les solliciter ni les accepter.

Article 81. Prime de service et d'assiduité

Une prime de service et d'assiduité est attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année.

Dans les établissements saisonniers, cette prime est attribuée en fin de saison.

Le montant de cette prime est égal à 7,5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

Les titulaires des postes de direction tels que définis à l'article 100.3 « Cadres de direction » de la présente convention ne bénéficieront pas de cette prime.

Article 82. Prime de technicité

Le personnel défini par les groupes A, B et C bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

Cette prime est plafonnée au nombre de points acquis après 12 ans dans la fonction. Elle se calcule de la façon suivante :

- coefficient à 3 ans multiplié par 4 % ; coefficient à 6 ans multipliés par 8 %
- coefficient à 9 ans multiplié par 12 %
- coefficient à 12 ans multiplié par 16 %.

Article 84. Prime de sujétion spéciale pour les directeurs

Pour tenir compte des responsabilités ou des compétences particulières exigées des directeurs lorsqu'il existe des sujétions spéciales, astreintes diverses et notamment coordination de plusieurs établissements ou services, exploitation agricole, chantier de construction..., les organismes gestionnaires ont la possibilité d'attribuer jusqu'à 75 points supplémentaires aux directeurs concernés par les grilles B et C. L'octroi de cette prime reste lié à l'existence desdites sujétions.

Article 85. Prime d'internat

Les personnels éducatifs diplômés suivants qui accomplissent une mission effective d'internat et dont les horaires habituels de travail, soit au moins une fois par semaine ou quatre fois par mois, se situent avant 8 heures et après 18 heures, bénéficient d'une prime de 10 points mensuels : auxiliaires de vie, auxiliaires de puériculture, aides-soignants, aides médico-psychologiques, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, conseillers ESF, animateurs socioculturels.

Pour les temps partiels, cette prime sera calculée au prorata de leur temps effectif de travail.

Article 86. Prime de vie chère

Est octroyée une indemnité salariale mensuelle dite « prime de vie chère » dont le montant équivaut à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents hors éléments variables de rémunération. Cette prime ne peut se cumuler avec d'autres primes de même nature non prévues par la présente convention collective.

Dans le cas précité et dans l'hypothèse d'un différentiel défavorable au salarié, une indemnité compensatrice sera allouée pour bénéficier au total d'un salaire supérieur de 20 % au salaire conventionnel.

Les départements concernés sont la Réunion, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et Mayotte.

TITRE XXIV. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES

Article 87. Personnel concerné

Le présent titre vise les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à l'exception du corps médical, des dentistes et des pharmaciens.

Les cadres sont des salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération fondée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- exercer effectivement par délégation de l'employeur sous sa responsabilité des fonctions de commandement ou de direction sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;
- assurer des responsabilités techniques ou administratives requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- bénéficier d'une délégation permanente de l'employeur dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue, lui permettant de prendre des décisions sous sa responsabilité.

La qualité de cadre, les responsabilités déléguées ainsi que le coefficient de l'emploi sont mentionnées dans la lettre d'engagement prévue à l'article 11 de la présente convention.

Article 88. Classification du personnel cadre

Article 88.1 - Cadres fonctionnels

Dans le respect des objectifs de l'établissement ou du service, les modalités de travail des cadres fonctionnels sont déterminées par la direction en fonction du projet éducatif, pédagogique et thérapeutique de l'institution. Dans ce but, ils reçoivent toutes les informations nécessaires et font part aux instances concernées des résultats de leurs actions spécifiques. Ils veillent à harmoniser leur concours professionnel avec celui des autres professionnels.

Ils sont classés au groupe A2.

Article 88.2 - Cadres hiérarchiques

Les cadres hiérarchiques exercent, par délégation du directeur, soit la direction d'un service, soit l'animation générale de différents services et, de ce fait, participent à la responsabilité globale de la direction. En conséquence, le contenu précis de la délégation est annexé au contrat de travail.

Ils sont classés aux groupes A1, A3 et A4.

Article 88.3 - Cadres de direction

Les directeurs devront posséder les diplômes requis à l'exercice de leur fonction ou la reconnaissance de l'équivalence de ces titres.

Le directeur est un cadre supérieur en charge de responsabilités personnelles et effectives. La délégation écrite de son employeur qu'il reçoit obligatoirement lors de la conclusion de son contrat définit ses responsabilités dans le ou les établissements et services où elle s'exerce et les pouvoirs qui lui sont délégués.

Ils sont classés aux groupes B1, B2, C1, C2.

Article 89. Contrat de travail

Article 89.1 - Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois et peut être écourtée après accord des parties.

Article 89.2 - Préavis

Or la période d'essai et sauf faute grave ou faute lourde, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

En cas d'inobservation du préavis et sauf accord entre les parties, l'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai- préavis devra à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai-préavis restant à courir.

Article 89.3 - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement sauf pour faute grave ou lourde, le cadre a droit à une indemnité calculée comme suit, en tenant compte des temps de service dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1/2 mois de traitement pour chacune des 5 premières années de service ;
- 1 mois de traitement pour chacune des années suivantes, l'indemnité ne pouvant être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au cadre pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Article 90. Durée du travail

S'ils ne sont pas soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel, les cadres bénéficient d'une compensation forfaitaire de 18 jours ouvrés de congés supplémentaires annuels.

Article 90.1

Les cadres fonctionnels qui effectuent des horaires fixes et réguliers sont soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel.

Article 90.2

Les cadres hiérarchiques reçoivent une délégation partielle. Pour mener à bien leur mission ils peuvent effectuer exceptionnellement des dépassements individuels de l'horaire collectif de travail. Ces dépassements dont ils sont dès lors seuls juges de l'opportunité n'entraînent pas de rémunération correspondante.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Article 90.3

Les cadres de direction disposent d'une large délégation de responsabilité dans la fonction de direction et, à ce titre, sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps pour remplir les missions confiées.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Article 91. Arrêt de travail

Le titre XIV « Congés de maladie » de la présente convention s'applique aux cadres.

Article 92. Logement

Lorsque les nécessités de la fonction obligent un cadre à résider sur les lieux ou à proximité immédiate des lieux de travail, le caractère accessoire au contrat de travail du logement fait l'objet d'une mention expresse au contrat. En contrepartie, le cadre bénéficie du logement et de ses accessoires, ou d'une indemnité équivalente.

En cas de suspension du contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conserve pas la jouissance de son logement sauf décision plus favorable de l'employeur.

En cas de décès du cadre, la veuve ou le veuf et ses enfants conservent le logement ou le bénéfice de l'indemnité équivalente pendant 3 mois.

Les dispositions du titre XIX s'appliquent également aux cadres.

Article 92 Bis - Indemnisation des astreintes

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les cadres hiérarchiques et de direction ayant capacité à exercer cette responsabilité bénéficient d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont tenus :

- 56 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche
- 8 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreinte dans l'année par une même personne.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que la gratuité des charges annexes (eau, chauffage, électricité ...).

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non-cumul avec les dispositions du présent article.

TITRE XXV. DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL

Article 93. Commission Paritaire Permanente Nationale de Négociation et d'Interprétation (CPPNNI) et Commission Mixte Paritaire Permanente Nationale de Négociation et d'Interprétation (CMPNNI)

Article 93.1 Objet

La commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation et la commission mixte paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ont pour mission :

- de négocier les avenants à la présente convention collective de branche notamment le salaire minimum, la classification, la protection sociale, la pénibilité et l'égalité professionnelle hommes-femmes ;
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- d'apporter un appui aux établissements et services adhérents de la branche ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires ;
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

La CPPNNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux de l'observatoire de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont, dans les conditions fixées par règlement intérieur, adressés à la présidence de la CPPNNI, immeuble Le Levant, 2, rue du Nouveau-Bercy, 94220 Charenton-le-Pont.

Le décret du 18 novembre 2016 fixe la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux CPPNNI mises en place dans les branches.

Les conventions et accords d'entreprise doivent être transmis de façon obligatoire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, quels que soient les thèmes abordés.

C'est la partie la plus diligente qui transmet à l'adresse de la CPPNNI les conventions et accords d'entreprise susvisés, selon la forme applicable au regard du décret du 3 mai 2017.

Elle doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces conventions et accords. La commission accuse alors réception des conventions et accords.

Article 93.2 - Négociation

Article 93.2.1 Représentation aux réunions

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Les membres sont renouvelables tous les ans par tacite reconduction. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Article 93.2.2 Fonctionnement

Pour les réunions de commissions paritaires nationales de négociation, la présidence est assurée alternativement tous les ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme.

La commission paritaire nationale de négociation et la commission paritaire mixte peuvent mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Les prises de décisions se feront par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-après : les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées. Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

Un règlement intérieur fixe les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Article 93.3 - Interprétation

Article 93.3.1 Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 93.3.2 Saisine et avis de la commission paritaire nationale en matière de conciliation et d'interprétation

a) Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

b) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche présentes à la séance.

Les avis de la commission ne sont pas secrets.

Les avis pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourront faire l'objet d'avenants à la présente convention.

Chaque avis est rédigé et signé à la fin de la séance.

Article 94. Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

Article 94.1 Attributions et objet

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire de tous les accords d'entreprise ou d'établissement transmis à la CPPNNI.

L'observatoire élabore des préconisations d'évolution des textes à la commission nationale paritaire de la branche.

Article 94.2 - Composition

L'observatoire est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 94.3 - Fonctionnement

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Il établit chaque année un rapport sur l'activité de la négociation dans la branche ainsi que sur les préconisations d'évolution des textes à destination de la CPPNNI.

Ce rapport devra comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce bilan portera notamment sur :

- les classifications ;
- la promotion de la mixité des emplois ;
- l'établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel d'activité devra aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les autres modalités de fonctionnement sont fixées au règlement intérieur.

Article 95. Commission paritaire nationale santé et prévoyance (CPNSP)

Article 95.1 - Objet

La commission nationale paritaire santé et prévoyance est principalement chargée de suivre les deux régimes conventionnels mis en place dans la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance.

Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 95.2 - Missions

La commission nationale paritaire santé et prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- contribuer à l'intégration des organismes adhérents de la branche dans les régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et de proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- informer au moins une fois par an par écrit les membres de la commission paritaire

permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;

- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés ;
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations ...) ;
- assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans le cadre de la politique définie par la branche.

Article 95.3 - Composition

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 95.4 - Fonctionnement

La présidence de la CPNSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur.

La commission se réunit autant que nécessaire, au moins 4 fois par an.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Article 96. Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65)

Article 96.1 - Objet

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 créée par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche a pour mission d'assurer la collecte et la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article 4 du titre Ier « Règles générales de la CCN 65 » de la présente convention, ainsi que d'assurer l'information sur son activité et le suivi financier auprès de la CPPNI.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche souhaitent par ailleurs développer la négociation collective et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente convention collective.

Article 96.2 - Composition

L'association dénommée association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) est composée paritairement de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et par un nombre équivalent de représentants désignés par les représentants d'organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche, conformément à ses statuts.

Article 96.3 - Fonctionnement

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 est placée sous l'autorité de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNNI).

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGFAP 65 déterminent par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

TITRE XXVI. REGLEMENT INTERIEUR OBLIGATIONS - CONTENU - PUBLICITE

Article 97. Obligation

Article 97.1 – Règlement intérieur

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement 20 salariés et plus.

Article 97.2 - Contenu

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail.

Il ne peut contenir de dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise et l'établissement ni aux dispositions relevant de la discrimination.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les domaines relevant du règlement intérieur sont considérés comme des adjonctions au règlement intérieur et suivent la même procédure.

Article 97.3 - Publicité

Le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable et aisément accessible.

Le règlement intérieur est déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement. Il est transmis à l'inspecteur du travail en double exemplaire.

Un exemplaire est remis pour information à chaque salarié lors de son embauche.

TITRE XXVII. RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 98. Affiliation

Le personnel doit être obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par des caisses regroupées au sein de l'ARRCO. Tout salarié cadre est affilié par ailleurs au régime de retraite complémentaire des cadres géré par l'AGIRC.

Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % pour la part de l'employeur et de 40 % pour la part des salariés.

Article 99. Application

L'affiliation à une caisse de retraite complémentaire prend effet dès l'entrée en vigueur du contrat de travail du salarié et demeure effective pendant toute la durée du contrat de travail.

TITRE XXVIII. FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 100. Contribution

La contribution pour financer les actions de formation professionnelle continue est fixée à 2,4 % de la masse salariale brute annuelle.

TITRE XXIX. PRÉVOYANCE

Article 101. Prévoyance

Sous réserve de dispositions plus favorables à chaque établissement ou entreprise, en cas d'arrêt dû à un accident, à la maladie reconnue par la sécurité sociale, pour les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif, continu ou discontinu dans l'établissement ou l'entreprise, la caisse de prévoyance à laquelle a adhéré l'employeur versera au salarié les prestations figurant dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1^{er} de l'avenant n° 03-2015).

Article 102. Garantie décès. - Invalidité totale et permanente. - Rente éducation

Les garanties concernant le décès du salarié, l'invalidité totale et permanente ainsi que la rente éducation sont énoncées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1^{er} de l'avenant n° 03-2015).

Article 103. Rente invalidité-incapacité permanente

Les conditions et le montant de la rente versée au bénéficiaire en situation d'invalidité comme en incapacité permanente sont indiquées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1^{er} de l'avenant n° 03-2015).

Article 104. Financement

Pour mettre en place un régime de prévoyance, l'employeur adhère à la caisse de prévoyance recommandée ou une caisse de prévoyance de son choix en appliquant les conditions précisées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1^{er} de l'avenant n° 03-2015).

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Avenant n°09-2014 du 30 juin 2014 relatif à la complémentaire santé

Avenant 01-2015 du 14 avril 2015 - Avenant 01-2018 du 19 janvier 2018 - [Avenant n°03-2019 du 4 décembre 2019](#)

Préambule

Dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la part de financement assurée par l'employeur.

Les travaux liminaires ont permis aux partenaires sociaux d'analyser les différentes hypothèses et de décider de la création et de la mise en place d'une assurance santé obligatoire pour le personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965.

La négociation a porté notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que sur la répartition des charges de cotisations entre employeurs et salariés, les conditions de choix des organismes assureurs, les modalités d'affectation au financement de l'objectif de solidarité, la situation particulière de certains salariés ou ayants droit justifiant une dispense d'affiliation à l'initiative du salarié, les adaptations relatives aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle et le délai pour l'entrée en vigueur de l'accord avant le 1er janvier 2016.

Un accord d'entreprise pourra améliorer les conditions de mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire telle que définie par le présent accord.

Ces mesures sont applicables avant le 1er janvier 2016, en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 1^{er} Objet

Le présent avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014 s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1er de la convention collective nationale du 26 août 1965 (convention collective nationale secteur sanitaire, social et médico-social).

Le droit à cette couverture collective est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques

auprès de deux organismes assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et par un protocole de gestion administrative communs, conclus dans les mêmes conditions.

Article 2.1 Adhésion du salarié

2.1.1. 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 2.1.3 ci-après.

2.1.2. 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.

L'employeur a obligation d'informer les salariés ou les apprentis de l'arrêt du bénéfice du régime de complémentaire santé et de leur possibilité de 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.

2.1.3. 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 à l'article 5.2 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 ou tout dispositif se substituant) 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 jouer 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 issu 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 2.2 « 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 2.1 Définition des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette couverture collective sont le salarié à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif.

L'accès au régime complémentaire santé est immédiat pour le salarié dès la prise d'effet de son contrat de travail, s'il n'a pas invoqué et justifié l'un des motifs de dispense d'affiliation prévus à l'article 2.3.

Article 2.2 Versement santé

Cas de maintien du bénéfice du régime

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

- maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle ;
- accident d'origine professionnelle ou non professionnelle ;
- maternité ;
- exercice du droit de grève ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu ;
- congé de solidarité familiale, tel que défini par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail et l'article 51 de la convention collective ;
- congé de soutien familial, tel que défini par les articles L. 3142-22 et suivants du code du travail,
- et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

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

VERSEMENT SANTÉ

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles 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.

Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme, par exemple, pour congé sans solde non visé dans les dispositions précédentes, notamment congé pour convenance personnelle, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour la création ou la reprise d'entreprise, les salariés ne bénéficieront pas du maintien du régime de complémentaire santé.

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

Le fonds social pourra être sollicité pour compenser tout ou partie de la cotisation.

Article 2.3 – Caractère obligatoire de l'adhésion

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

Les salariés suivants auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- les salariés et apprentis sous contrat d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire. Ces salariés devront solliciter par écrit auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tout justificatif requis au moment de leur embauche. En l'absence de ces documents, ils seront obligatoirement affiliés au régime. Le fonds social pourra être sollicité pour compenser tout ou partie de la cotisation ;
- les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, ou de la couverture maladie universelle complémentaire, prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile. Cette dispense produit ses effets jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. À défaut d'écrit et de justificatif à l'embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;
- les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'une disposition de complémentaire santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés devront solliciter, par écrit auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de l'entreprise accompagnée de justificatifs et renouveler cette demande chaque année. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime. Le salarié bénéficiant de la couverture collective à adhésion obligatoire du conjoint sera dispensé de l'affiliation obligatoire par son employeur, sur présentation d'une attestation délivrée par l'organisme assureur du conjoint ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors s'exercer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les entreprises disposent de la liberté de mettre en œuvre les autres cas de dispense prévus par le décret du 9 janvier 2012 et par les éventuels autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, en concertation avec les instances représentatives du personnel et dans les conditions fixées par les textes.

L'absence de remise du justificatif dans les délais impartis entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire.

Article 2.4 Versement frais de santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les [articles 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 conformément à [l'article 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 salariées bénéficient du versement santé dont les conditions et montant 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 – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 3.1 - 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 du régime de complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

La durée de la portabilité est égale à celle 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 est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations de complémentaire santé des salariés en activité.

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.

Maintien de la couverture du régime de complémentaire santé en application de l'article de la loi Evin

Article 3.2

En application de [l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) dite « loi Évin », la couverture du régime 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.

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.

Dans tous les cas, la cotisation est plafonnée à 150 % du montant de la cotisation de la couverture de complémentaire santé dont bénéficiaient le salarié et ses ayants droit.

Article 4 – Financement

Article 4.1 - 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, sont à la charge exclusive du salarié.

Article 4.2 – Répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (pour information, 3 129 € au 1er janvier 2014).

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

Article 4.3 – assiette de la cotisation

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent avenant, 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 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)	0,765 %	0,765 %	1,53 %
Par enfant (facultatif – gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,65 %	-	0,65 %
Conjoint (facultatif)	1,53 %	-	1,53 %

Salariés relevant du régime de Sécurité sociale d'Alsace Moselle

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,52 %	0,52 %	1,04 %
Par enfant (facultatif – gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,42 %	-	0,42 %
Conjoint (facultatif)	1,04 %	-	1,04 %

Ces taux sont définis pour une période de 2 ans à compter du 1er janvier 2020.

À titre informatif, un tableau des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs est joint 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 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié isolé et le cas échéant ses ayants droit, si un accord d'entreprise le prévoit.

Article 5 – Prestations

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif 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 dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe II, est conforme aux exigences des contrats dits responsables en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et au panier de soins minimum défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les modifications seront soumises à accord entre les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965 et les organismes assureurs recommandés.

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 garantie, acte par acte, et mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par la commission nationale paritaire de négociation à un taux de cotisation équivalent.

Un fonds social sera géré par les membres de la commission nationale paritaire de négociation, qui définiront son fonctionnement et les mesures d'action sociale en relevant. Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de négociation.

Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de son décret d'application susmentionné. À ce titre, sont prévues

des prestations à caractère non directement contributif dans les conditions exposées ci-dessous.

Le financement du régime élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations (hors taxes) ; il est créé à cette fin un fonds de solidarité dédié.

Ces actions de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés couverts par une garantie frais de santé dont le niveau est au moins égal à celui fixé par le régime conventionnel.

Les organismes recommandés visés mettent en œuvre ces mesures au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de la garantie frais de santé dans le cadre de la recommandation, en application du règlement du fonds de solidarité dédié.

Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des organismes assureurs auprès desquels elles organisent la couverture « frais de santé » de leurs salariés. La commission paritaire de branche se réserve le droit de contrôler la mise en œuvre des orientations prises par lesdits organismes assureurs.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité et dans le respect du décret du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre des actions selon les orientations suivantes :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale) bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- le financement d'actions de prévention ;
- la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. La commission paritaire nationale décide alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions de prévention, des règles de fonctionnement et des modalités en matière d'action sociale.

La commission paritaire nationale procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

À cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Article 5.1 – 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 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, acte par acte.

HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ DU RÉGIME MUTUALISÉ

Article 5.2

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 % HT 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 que le HDS finance :

– la prise en charge totale de la cotisation de tous les apprentis (part salariale) et de tous les salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute, dans la limite du montant de la cotisation salarié pour le régime obligatoire en vigueur dans l'entreprise.

Dans le cas où ces salariés et apprentis demandent leur adhésion au régime en vigueur dans l'entreprise, l'employeur avance l'ensemble des cotisations dues par le salarié ou l'apprenti au régime en vigueur dans l'entreprise et en demande le remboursement par le haut degré de solidarité selon les modalités définies à son règlement ;

- le financement d'actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention de la santé et l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- la prise en charge de 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 salariés et anciens salariés ; la prise en charge de reste à charge en matière de frais de santé.

La gestion du HDS est déléguée à la commission paritaire nationale santé et prévoyance (CPNSP).

La CPNSP décide alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires,

montants et périodes), des orientations des actions de prévention, des règles de fonctionnement et des modalités en matière d'action sociale.

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 partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Les financements sont attribués sur décision de la commission chargée du suivi du régime selon la date de dépôt de la demande. Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

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 ainsi que celles ultérieurement définies par la CPNSP ou la CPPNI.

Article 6 - Suivi du régime de complémentaire mutualisé

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) délègue à une commission paritaire nationale santé et prévoyance (CPNSP), 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 au 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.

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 7 - Organismes assureurs recommandés

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 :

- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, n° LEI :

969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

- ADREA Mutuelle, membre du groupe AESIO mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 311 799 878, siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris.

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 8 – Dialogue social

Pour respecter le caractère paritaire voulu par les partenaires sociaux dans la gestion du régime de complémentaire santé, pour les entreprises en dehors de la recommandation :

- celles-ci devront fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise et les porter à consultation au CSE ;
- le fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 5.2 doit avoir une gestion paritaire selon des modalités définies entre les parties.

Article 9 – Effet, durée, révision et dénonciation

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2020 sous réserve de son agrément conformément à l'article [L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles](#).

Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 7 dans le respect de l'article [L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#).

Sous réserve de ce qui précède, le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales applicables.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale, et globale, sur l'ensemble du champ d'application, dans les conditions légales applicables.

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2020.

ANNEXES

ANNEXE I - TAUX ET REPARTITION DES COTISATIONS SELON LE PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE (PMSS)

		Régime général					
		Salarié		Conjoint		Enfant	
Option facultative pour l'employeur mais obligatoire salarié	Base	1,53 %	50,81 €	1,53 %	50,81 €	0,65 %	21,49 €
	Option 1	0,21 %	6,82 €	0,22 %	7,16 €	0,13 %	4,43 €
	Base + option 1	1,74 %	57,63 €	1,75 %	57,98 €	0,78 %	25,92 €
	Option 2	0,45 %	15,01 €	0,49 %	16,37 €	0,24 %	7,84 €
	Base + option 2	1,99 %	65,82 €	2,03 %	67,18 €	0,89 %	29,33 €
Option facultative pour le salarié	Option 1	0,24 %	7,84 €	0,26 %	8,53 €	0,15 %	5,12 €
	Option 2	0,54 %	17,73 €	0,61 %	20,12 €	0,29 %	9,55 €
Différentiel option 1 obligatoire et option 2 en facultatif		0,30 %	9,89 €	0,35 %	11,60 €	0,13 %	4,43 €

		Régime local					
		Salarié		Conjoint		Enfant	
Option facultative pour l'employeur mais obligatoire salarié	Base	1,04 %	34,44 €	1,04 %	34,44 €	0,42 %	13,98 €
	Option 1	0,21 %	6,82 €	0,22 %	7,16 €	0,13 %	4,43 €
	Base + option 1	1,25 %	41,26 €	1,26 %	41,61 €	0,56 %	18,42 €
	Option 2	0,45 %	15,01 €	0,49 %	16,37 €	0,24 %	7,84 €
	Base + option 2	1,49 %	49,45 €	1,53 %	50,81 €	0,66 %	21,83 €
Option facultative pour le salarié	Option 1	0,24 %	7,84 €	0,26 %	8,53 €	0,15 %	5,12 €
	Option 2	0,54 %	17,73 €	0,61 %	20,12 €	0,29 %	9,55 €
Différentiel option 1 obligatoire et option 2 en facultatif		0,30 %	9,89 €	0,35 %	11,60 €	0,13 %	4,43 €

Taux et répartition des cotisations complémentaires selon le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)
(En pourcentage.)

	Option 1		Option 2	
	Adhésion facultative de l'entreprise, obligatoire pour le salarié	Adhésion facultative de l'entreprise et du salarié	Adhésion facultative de l'entreprise, obligatoire pour le salarié	Adhésion facultative de l'entreprise et du salarié
Salarié	0,20	0,23	0,44	0,52
Conjoint	0,21	0,25	0,48	0,59
Enfant	0,13	0,15	0,23	0,28

De la même façon, les cotisations des anciens salariés sont augmentées de 3 % y compris pour les conjoints et enfants des anciens salariés, selon le modèle détaillé à l'avenant n° 1-2018.

Taux et répartition des cotisations pour les bénéficiaires de la loi Évin ainsi que les ayants droit selon le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Niveau couverture	1re année					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisations exprimées en % du PMSS					
	Ancien Salarié (*)	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	1,49 %	2,08 %	0,63 %	1,01 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	1,69 %	2,36 %	0,78 %	1,21 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	1,93 %	2,70 %	0,91 %	1,45 %	2,07 %	0,81 %

Niveau couverture	2e année					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisations exprimées en % du PMSS					
	Ancien Salarié (*)	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	1,86 %	2,08 %	0,63 %	1,26 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	2,11 %	2,36 %	0,78 %	1,51 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	2,41 %	2,70 %	0,91 %	1,81 %	2,07 %	0,81 %

Niveau couverture	À partir de la 3e année					
	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Cotisations exprimées en % du PMSS					
	Ancien Salarié (*)	Conjoint	Enfant	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	2,24 %	2,08 %	0,63 %	1,52 %	1,45 %	0,53 %
Base + option 1	2,54 %	2,36 %	0,78 %	1,82 %	1,73 %	0,68 %
Base + option 2	2,90 %	2,70 %	0,91 %	2,18 %	2,07 %	0,81 %

(*) Tarifs identiques à ceux des salariés actifs 1re année ; 25 % la 2e année ; 50 % à partir de la 3e année.

ANNEXE II

Objet et montant du remboursement de la base

Chirurgie hospitalière conventionnée : 150 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) :

- forfait hospitalier : couverture aux frais réels ;
- forfait actes lourds : couverture aux frais réels ;
- chambre particulière : 1,50 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale) ;
- personne accompagnante : 1,50 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale). Frais médicaux :
- consultations, visites généralistes : 100 % de la BR ;
- consultations, visites spécialistes : 150 % de la BR ;
- pharmacie : 100 % de la BR (toutes vignettes) ;
- vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 25 € ;
- analyses : 100 % de la BR ;
- auxiliaires médicaux : 100 % de la BR ;
- actes techniques médicaux (petite chirurgie) : 100 % de la BR ;
- radiologie : 100 % de la BR ;
- orthopédie et autres prothèses : 125 % de la BR ;
- prothèses auditives : 400 € tous les 2 ans, par oreille ;
- transport accepté par la sécurité sociale : 100 % de la BR.

Dentaire : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire ; au-delà, garantie égale à celle des garanties complémentaires définies à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soins dentaires : 100 % de la BR ;
- onlays-inlays : 125 % de la BR. Orthodontie :
- acceptée par la sécurité sociale : 200 % de la BR ;
- refusée par la sécurité sociale : non couverte. Prothèses dentaires :
- remboursées dents du sourire : 350 % de la BR ;
- remboursées dents du fond de bouche : 250 % de la BR ;
- inlay cores : 125 % de la BR ;
- non remboursées par la sécurité sociale : 250 % de la BR reconstituée ;
- parodontologie : 200 € ;
- implantologie : 200 €.

Frais d'optique : les garanties s'entendent verres + monture (enfant) ou lentilles, par an et par bénéficiaire ; verres + monture (adulte), une paire tous les 2 ans. Le remboursement s'entend par verre dans le tableau ci-après.

(En euros)

Verres et monture	Enfant	Adulte
Verres simple foyer sphériques Sphère de - 6 à + 6	50	80
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	60	90
Sphère < - 10 ou > + 10	70	100
Verres simple foyer, sphères cylindriques Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6 Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6 Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6 Cylindre > + 6, sphère de < - 6 ou > + 6	60 70 80 90	90 100 110 120
Verres multifocaux ou progressifs sphériques Sphère de - 4 à + 4	120	150
Sphère de < - 4 ou > + 4	130	160
Verres multifocaux ou progressifs cylindriques Sphère de - 8 à + 8	145	175
Sphère de < - 8 à > + 8	155	185
Monture	75	125

Lentilles : 150 € par an et par bénéficiaire. Chirurgie réfractive : 400 € par œil.

Frais de cure thermique (hors thalassothérapie), par an et par bénéficiaire, cure acceptée par la sécurité sociale : 100 €.

Médecines douces (ostéopathie, étioopathie, acupuncture ...) reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels : 4 × 25 € par an et par bénéficiaire.

Dépistages (ostéodensitométrie, audition, obésité ...) par bénéficiaire, prescrits médicalement : 40 € par an et par bénéficiaire.

Actes de prévention :

Tous les actes des contrats responsables : TM. Patch antitabac : 40 € par an et par bénéficiaire. Objet et montant du remboursement de la base.

- Option 1

Chirurgie hospitalière conventionnée : 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) :

- forfait hospitalier : couverture aux frais réels ;
- forfait actes lourds : couverture aux frais réels ;
- chambre particulière : 2,25 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale) ;
- personne accompagnante : 2,25 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale).

Frais médicaux :

- consultations, visites généralistes : 100 % de la BR ;
- consultations, visites spécialistes : 200 % de la BR ;
- pharmacie : 100 % de la BR (toutes vignettes) ;
- vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 50 € ;
- analyses : 100 % de la BR ;
- auxiliaires médicaux : 100 % de la BR ;
- actes techniques médicaux (petite chirurgie) : 125 % de la BR ;
- radiologie : 125 % de la BR ;
- orthopédie et autres prothèses : 150 % de la BR ;
- prothèses auditives : 800 € tous les 2 ans, par oreille ;
- transport accepté par la sécurité sociale : 100 % de la BR.

Dentaire : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire ; au-delà, garantie égale à celle des garanties complémentaires définies à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soins dentaires : 100 % de la BR ;
- onlays-inlays : 150 % de la BR. Orthodontie :
- acceptée par la sécurité sociale : 300 % de la BR ;
- refusée par la sécurité sociale : non couverte. Prothèses dentaires :
- remboursées dents du sourire : 400 % de la BR ;
- remboursées dents du fond de bouche : 300 % de la BR ;
- inlays cores : 150 % de la BR ;
- non remboursées par la sécurité sociale : 300 % de la BR reconstituée ;
- parodontologie : 300 € ;
- implantologie : 300 €.

Frais d'optique : les garanties s'entendent verres + monture (enfant) ou lentilles, par an et par bénéficiaire ; verres + monture (adulte), une paire tous les 2 ans. Le remboursement s'entend par verre dans le tableau ci-dessous :

(En euros)

Verres et monture	Enfant	Adulte
Verres simple foyer sphériques Sphère de - 6 à + 6	60	100
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	70	110
Sphère < - 10 ou > + 10	80	120
Verres simple foyer, sphères cylindriques Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	70	110
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	80	120
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	90	130
Cylindre > + 6, sphère de < - 6 ou > + 6	100	140
Verres multifocaux ou progressifs sphériques Sphère de - 4 à + 4	130	170
Sphère de < - 4 ou > + 4	140	180
Verres multifocaux ou progressifs cylindriques Sphère de - 8 à + 8	155	195
Sphère de < - 8 à > + 8	165	205
Monture	100	150

Lentilles : 200 € par an et par bénéficiaire. Chirurgie réfractive : 600 € par œil.

Frais de cure thermale (hors thalassothérapie) par an et par bénéficiaire, cure acceptée par la sécurité sociale : 200 €.

Médecines douces (ostéopathie, étioopathie, acupuncture ...) reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels : 4 x 30 € par an et par bénéficiaire.

Dépistages (ostéodensitométrie, audition, obésité ...) par bénéficiaire, prescrits médicalement : 60 € par an et par bénéficiaire.

Actes de prévention :

Tous les actes des contrats responsables : TM. Patch antitabac : 60 € par an et par bénéficiaire. Objet et montant du remboursement de la base. - Option 2

Chirurgie hospitalière conventionnée : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) :

- forfait hospitalier : couverture aux frais réels ;

- forfait actes lourds : couverture aux frais réels ;
- chambre particulière : 3 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale) ;
- personne accompagnante : 3 % du PMSS (panier moyen sécurité sociale). Frais médicaux :
 - consultations, visites généralistes : 150 % de la BR ;
 - consultations, visites spécialistes : 300 % de la BR ;
 - pharmacie : 100 % de la BR (toutes vignettes) ;
 - vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 100 € ;
 - analyses : 150 % de la BR ;
 - auxiliaires médicaux : 150 % de la BR ;
 - actes techniques médicaux (petite chirurgie) : 150 % de la BR ;
 - radiologie : 150 % de la BR ;
 - orthopédie et autres prothèses : 200 % de la BR ;
 - prothèses auditives : 1 200 € tous les 2 ans, par oreille ;
 - transport accepté par la sécurité sociale : 100 % de la BR.

Dentaire : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire au-delà, garantie égale à celle des garanties complémentaires définies à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- soins dentaires : 100 % de la BR ;
- onlays-inlays : 200 % de la BR. Orthodontie : acceptée par la sécurité sociale : 350 % de la BR ;
- refusée par la sécurité sociale : 250 % de la BR. Prothèses dentaires :
 - remboursées dents du sourire : 450 % de la BR ;
 - remboursées dents du fond de bouche : 350 % de la BR ;
 - inlays cores : 200 % de la BR ;
 - non remboursées par la sécurité sociale : 350 % de la BR reconstituée ;
 - parodontologie : 500 € ;
 - implantologie : 500 €.

Frais d'optique : les garanties s'entendent verres + monture (enfant) ou lentilles, par an et par bénéficiaire ; verres + monture (adulte), une paire tous les 2 ans. Le remboursement s'entend par verre dans le tableau ci-après.

(En euros)

Verres et montures	Enfant	Adulte
Verres simple foyer sphériques Sphère de - 6 à + 6	70	120
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	80	130
Sphère < - 10 ou > + 10	90	140
Verres simple foyer, sphères cylindriques Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	80	130
Cylindre < + 4, sphère < - 6 ou > + 6	90	140
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	100	150
Cylindre > + 6, sphère de < - 6 ou > + 6	110	160
Verres multifocaux ou progressifs sphériques Sphère de - 4 à + 4	140	190
Sphère de < - 4 ou > + 4	150	200
Verres multifocaux ou progressifs cylindriques Sphère de - 8 à + 8	165	215
Sphère de < - 8 à > + 8	175	225
Monture	125	175

Lentilles : 300 € par an et par bénéficiaire. Chirurgie réfractive : 800 € par œil.

Frais de cure thermale (hors thalassothérapie) par an et par bénéficiaire, cure acceptée par la sécurité sociale : 300 €.

Médecines douces (ostéopathie, étioopathie, acupuncture ...) reconnues comme praticiens par les annuaires professionnels : 4 × 50 € par an et par bénéficiaire.

Dépistages (ostéodensitométrie, audition, obésité ...) par bénéficiaire, prescrits médicalement : 80 € par an et par bénéficiaire.

Actes de prévention :

Tous les actes des contrats responsables : TM. Patch antitabac : 80 € par an et par bénéficiaire.

PREVOYANCE

MAJ : Avenant n°1 du 20 mai 2022

Article 1^{er} Objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965.

Le droit à cette couverture collective est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès de deux assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Article 2 Champs d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la convention collective nationale du travail des secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

Article 3 – Bénéficiaires du régime

Article 3.1 – Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance institué par le présent accord bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la convention collective nationale du travail des secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

Article 3.2 – Franchise pour la garantie incapacité de travail

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire légal ou conventionnel, le bénéfice des prestations ' incapacité ' dues au présent régime commence au 91^e jour d'arrêt de travail continu.

Pour les salariés qui ont l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire légal ou conventionnel, les prestations ' incapacité ' dues au présent régime interviennent dès la fin des droits aux dispositions légales ou conventionnelles imposant à l'employeur un ' maintien de salaire ' total ou partiel en cas de maladie ou d'accident.

Cette indemnisation cessera dès la reprise du travail, au départ à la retraite du salarié, dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale ou au plus tard au mille-quatre-vingt-quinzième jours d'arrêt de travail.

À titre optionnel, l'employeur peut souscrire une franchise pour que le bénéfice des prestations au titre du maintien de salaire soit dû au 4^e, au 31^e ou au 61^e jour.

Article 3.3 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

- soit de prestations en espèces de la sécurité sociale et/ ou de prestations complémentaires en application du présent régime de prévoyance ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en raison :
 - o d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - o ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution calculée comme pour les salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés ci-dessus, les garanties du salarié sont suspendues de plein droit. La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail et s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les événements (décès ou les arrêts de travail ...) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

Article 3.4 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier d'un maintien des régimes de prévoyance dont ils bénéficieraient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail hors cas de faute lourde ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles 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 s'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 prévoyance. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation complémentaire à ce titre.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Financement

Article 4

Article 4.1 - Assiette de la cotisation

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut (ou des sommes versées lors de la suspension du contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties tel que visé au 3.3.1) servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale).

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite ...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

Article 4.2 - Taux de cotisation

Le taux de cotisation figure à l'annexe 1.

Ces cotisations sont prises en charge conformément aux tableaux de l'annexe 1.

Article 4.3 - Évolution des cotisations

Les taux de cotisation prévus à l'article 4.2 sont maintenus pour 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022 à législation constante.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Article 4.4 - Prestations

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues à l'annexe 2 et sont regroupées sous les catégories suivantes :

- garanties décès et rentes ;
- garanties arrêt de travail (incapacités et invalidités) ;
- option possible pour les structures.

Article 5 - Organisme assureur

Article 5.1 - Recommandation

Les organismes recommandés pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès sont :

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. SIREN : 333 232 270, siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale. SIREN : 788 334 720, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 5.2 du présent accord.

Le contrat pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de cet avenant ;
- par l'organisme assureur recommandé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de cet avenant, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont

maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat seront garanties par les organismes assureurs (résiliés et nouveaux) conformément à la législation.

Article 5.2 - Suivi du régime de prévoyance obligatoire

Les modalités d'envoi de dossiers « prévoyance » à l'organisme assureur et leur règlement par celui-ci sont définies dans la convention de gestion administrative.

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale santé et prévoyance (CPNSP) qui assure le suivi du régime de base, des options et pourra se faire assister d'un expert de son choix.

Les organismes recommandés communiquent obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 5.3 - Conséquence du changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs ci-dessus recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail - invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité) sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;
- les organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès et rentes au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations ;
- parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En cas de résiliation du contrat, la revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera organisée par le souscripteur, et, les organismes assureurs (résiliés et nouveaux), conformément à la législation.

Article 6 - Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance

Le fonds de solidarité mutualisé de prévoyance est financé par 2 % des cotisations hors taxes.

Ce fonds de solidarité a vocation à traiter des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient d'un règlement spécifique.

Le fonds de solidarité mutualisé de prévoyance du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'entreprise.

Article 7 - Comité paritaire de suivi et de gestion

Un comité paritaire de suivi et de gestion du régime est institué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale de travail secteur sanitaire social et médico-social du 26 août 1965.

Ce comité a pour vocation d'assister la CPPNI dans le cadre du pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionne grâce à une indemnité égale à 0,5 % des cotisations prévues à l'article 4.2 et à l'annexe 1 de l'avenant n° 02-2020 notamment pour :

- préparer les travaux de la CPPNI tant en ce qui concerne les négociations, que le suivi du régime
- organiser l'information des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du régime ;
- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat ...) ;
- former et informer les négociateurs paritaires.

ANNEXES

Annexe 1 - Taux de cotisation

Les taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

T1 = Tranche 1 : la tranche 1 de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

T2* = Tranche 2 limitée à 4 PASS : la tranche 2 est la tranche de rémunération annuelle comprise entre un et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Montant des cotisations au 1^{er} janvier 2023 :

Non cadres						
Garanties Obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2*	T1	T2
Décès	0,14 %	0.14 %	0.06 %	0.06 %	0.20 %	0.20 %
Rente éducation	0.13 %	0.13 %			0.13 %	0.13 %
Incapacité			1.01 %	1.01 %	1.01 %	1.01 %
Invalidité	0.95 %	0.95 %	0.01 %	0.01 %	0.96 %	0.96 %
TOTAL	1.22 %	1.22 %	1.08 %	1.08 %	2.30 %	2.30 %

Cadres						
Garanties Obligatoires	A la charge de l'employeur		A la charge du salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2*	T1	T2
Décès	0,84 %	0.75 %			0.84 %	0.75 %
Rente éducation	0.13 %	0.13 %			0.13 %	0.13 %
Incapacité			0.50 %	1.53 %	0.50 %	1.53 %
Invalidité	0.53 %	0.90 %	0.20 %	0.18 %	0.73 %	1.08 %
TOTAL	1.50 %	1.78 %	0.70 %	1.71 %	2.20 %	3.49 %

Les entreprises ont la possibilité de souscrire de manière optionnelle :
à l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés cadres et non cadres :

	Tranche 1	Tranche 2
Non cadres	0.14 %	0.14 %
Cadres	0.23 %	0.23 %

à la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

Option possible pour les structures	
Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 ^{ème} jour et jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu versement d'une indemnité journalière égale à	75 % du salaire brut avec franchise 3 jours, 30 jours, 60 jours
03 jours : 1.53 % T1 / 2.56 % T2* de cotisation additionnelle	
30 jours : 0.82 % T1 / 1,31 % T2 de cotisation additionnelle	
60 jours : 0.26 % T1 / 0.34 % T2 de cotisation additionnelle	

Annexe 2 Prestations

Article 8

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1er janvier 2023 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

Article 9

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet

Article 10

Le présent avenant prend effet à partir du 1er janvier 2021.

Avenant n° 01-2019 du 23 novembre 2018 relatif aux salaires non-cadres

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de remplacer les grilles de salaires non-cadre actuelles, soit les grilles des groupes A, B, C et D, par ces nouvelles grilles.

Ancienneté	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D
1re année	289	293	300	313
2e année	292	296	307	322
3e année	292	296	313	322
4e année	296	302	320	341
5e année	296	302	320	341
6e année	301	307	329	364
7e année	301	307	329	364
8e année	306	316	341	385
9e année	306	316	341	385
10e année	306	316	354	407
11e année	311	325	354	407
12e année	311	325	354	414
13e année	311	325	363	414
14e année	321	335	363	414
15e année	321	335	363	438
16e année	321	335	373	438
17e année	328	343	373	438
18e année	328	343	373	451
19e année	328	343	393	451
20e année	328	343	393	451
21e année	341	352	393	475
22e année	341	352	415	475
23e année	341	352	415	475
24e année	341	352	415	475
25e année	350	365	445	501
26e année	350	365	445	501
27e année	350	365	445	501
28e année	350	365	445	501
29e année	354	374	461	536
30e année	354	374	461	536
31e année	354	374	461	536
32e année	354	374	461	536
33e année	366	387	474	550
34e année	366	387	474	550
35e année	366	387	474	550
36e année	366	387	474	550
37e année	375	397	487	563
38e année	375	397	487	563
39e année	375	397	487	563
40e année	375	397	487	563
41e année	384	406	503	579
42e année	384	406	503	579

Cet avenant est applicable à partir du 1er janvier 2019.

VALEUR DU POINT

Avenant n°04-2022 du 9 décembre 2022

Article 1^{er} - Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 5,30 € à 5,459 €.

Article 2 - Salaire minimum garanti conventionnel

Le salaire mensuel brut pour un salarié à temps plein ne peut être inférieur au montant du Smic mensuel augmenté de 50 € brut (soit 1 679 € Smic [valeur 11,07 € de l'heure au 30 novembre 2022] + 50 € = 1 728 € à la date de signature du présent accord).

Article 3 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée, ceci sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles à défaut de quoi le présent avenant sera nul et non avenue. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité légale et réglementaire.

NOS REVENDICATIONS

POURQUOI CHOISIR FO ACTION SOCIALE ?

POUR NE PAS ÊTRE SEUL DANS SES
ACTIONS, ÊTRE SOUTENU
ET DÉFENDU,

DONNER SON AVIS ET DÉFENDRE SES
CONVICTIONS DANS UN CADRE
DÉMOCRATIQUE ET INDÉPENDANT,

SE DONNER LES MOYENS D'ÊTRE
INFORMÉ DANS TOUS LES
DOMAINES DU DROIT DU TRAVAIL,

DÉFENDRE L'INTÉGRITÉ ET LA
RECONNAISSANCE DE NOS MÉTIERS
SPÉCIFIQUES.

Rejoignez nous!

*Pour les salaires,
les droits
et la liberté!*



L'intégration des maîtres et maîtresses de
maison dans la grille du service éducatif du
groupe B, qui accompagne un ou plusieurs
résidents

L'attribution aux salariés en transfert de 2
points par nuit

L'augmentation de la prime d'internat de
50 points

Un temps de préparation de 7 heures
rémunérées pour la NAO pour les délégués
syndicaux et les négociateurs désignés
quelle que soit la taille de l'établissement

Obtention immédiate et sans contrepartie
des 183 € net pour tous

Augmentation des salaires de 25 %, soit
une valeur de point portée à 6,8 €

Le redéploiement de l'échelle des salaires et
la fin des tassements de grilles

Attribution de congés payés annuels
d'ancienneté

LIBRES
ET
FO
INDÉPENDANTS
ACTION SOCIALE