Union Nationale des Missions Locales

www.unml.info

Recueil des avis d'interprétations de la **Commission Paritaire Nationale d'Interprétation**

Mise à jour : Juillet 2026

Mise à jour après les CPNI suivantes :

- CPNI du 03 mai 2001
- CPNI du 03 juillet 2001
- CPNI du 25 septembre 2001
- CPNI du 30 octobre 2001
- CPNI du 10 décembre 2001
- CPNI du 05 février 2002
- CPNI du 09 avril 2002
- CPNI du 05 juin 2002
- CPNI du 10 juillet 2002
- CPNI du 20 novembre 2002
- CPNI du 16 janvier 2003
- CPNI du 02 avril 2003
- CPNI du 02 juillet 2003
- CPNI du 03 décembre 2003
- CPNI du 13 octobre 2004
- CPNI du 15 décembre 2004
- CPNI du 08 juin 2005
- CPNI du 29 septembre 2005
- CPNI du 08 décembre 2005
- CPNI du 13 avril 2006
- CPNI du 07 juin 2006
- CPNI du 07 novembre 2006
- CPNI du 20 février 2007
- CPNI du 30 mai 2007
- CPNI du 19 décembre 2007
- CPNI du 23 avril 2008
- CPNI du 13 octobre 2009
- CPNI du 22 juin 2010
- CPNI du 28 mars 2013
- CPNI du 6 juin 2013
- CPNI du 04 février 2014
- CPNI du 10 décembre 2014
- CPNI du 5 juillet 2017
- CPNI du 13 juillet 2017
- CPNI du 3 juillet 2018
- CPNI du 9 novembre 2021
- CPNI du 5 avril 2022
- CPNI du 10 novembre 2022
- CPNI du 9 avril 2024
- CPNI du 9 juillet 2024
- CPNI du 8 juillet 2025
- CPNI du 7 avril 2026

Sommaire

Titre I : Règles Générales

A- Article I-1 : Champ d'application
B- Article I-5 : Effets

Titre II : Liberté d'opinion – Droit syndical
représentation du personnel

A- Article II-1-5 : Informations syndicales (ancien article II-1-4)
B- Article II-1-6 : Les délégués syndicaux (ancien article II-1-5)
C- Article II-1-7 : Absences pour raisons syndicales
D- Article II-6-2 : Calcul de l'effectif (ancien article II-5-2)
E- Article II-6-3 : Nombre de délégués du personnel (ancien article II-5-4)
F- Article II-6-4 : Utilisation des heures de délégation (ancien article II-5-5)
G- Article II-6-5 : Missions
H- Article II-6-6 : Conseil d'établissement (ancien article II-5-7)
I- Article II-6-7 : Exercice des fonctions de délégué du personnel (ancien article II-5-8)

Titre III : Recrutement - Licenciement

A- Article III-2-1 : Embauche
B- Article III-3 : Affectation d'emploi et de mobilité
C- Article III-3-1 : Vacance et création de poste
D- Article III-4 : Cas de mise à disposition
E- Article III-10 : Départ à la retraite

Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance

A- Article IV-1 : Régime de retraite complémentaire
B- Article IV-2-3 : Prise en charge de la carence (ancien article V-9-2)
C- Article IV-2-4 : Garantie maintien de salaire (ancien article IV-2-3)
D- Article IV-2-5 : Garantie incapacité
E- Avenant 86 : Préambule

Titre V : Exécution du contrat de travail

A- Article V-1-1-2 : Durée annuelle du travail
B- Article V-1-3 : Réductions de travail pour les femmes enceintes
C- Article V-2 : Heures supplémentaires – Repos compensateur
D- Article V-4-1 : Durée des congés payés
E- Article V-4-2 : Périodes de travail effectif
F- Article V-4-3 : Congés payés et arrêts maladie
G- Article V-5 : Jours fériés payés

H- Article V-6-1 : Congés exceptionnels
I- Article V-6-3 : Congés pour enfant malade
J- Article V-8 : Congés de formation économique, sociale et syndicale
K- Article V-9 : Congés maladie (interprétation avant l'avenant n° 48)
L- Article V-11 : Congés de maternité
M- Article V-13 : Conditions générales de discipline

Titre VI : Classement professionnel et rémunération
A- Article VI-1 : Classement professionnel
B- Article VI-1-2-1-1 : Classification du salarié
C- Article VI-1-2-1-2 Positionnement (modifié par l'avenant 65)
D- Article VI-2-2 : Le salaire conventionnel
E- Article VI-2-2-3-1 : Reprise d'ancienneté
F- Article VI-2-2-3-2 : Progression à l'ancienneté (ancien article VI-3-2)
G- Article VI-2-3-1 : Indemnité de responsabilité (ancien article VI-3-3)
H- Article VI-3 : Frais professionnels (ancien article VI-5)

Titre VII : Formation professionnelle
A- Article VII-2 : Participation employeur
B- Article VII-7 : Adhésion à un OPCA

Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres
A- Article VIII-1-1 : Cadre de direction
B- Article VIII-2 : Période d'essai
C- Article VIII-3 : Délai-congé

Titre IX : Commissions Paritaires Nationales

Titre X : Mesures transitoires
A- Article X-3 : Reclassement
B- Article X-3-2 : Classifications – Cotations – Calendrier
C- Article X-4 : Conventions ou accords antérieurs
D- Article X-8 : Régime de prévoyance

Annexes
A- Annexe 1 : Classement à l'embauche et grille de reclassement
B- GRILLE D'ANCIENNETE DE L'ANNEXE 1
C- Annexe 2 : Liste des emplois repères
D- Annexe 3 : Référentiel de domaines de compétences
E- Annexe 6 : Accord sur la réduction du temps de travail

Note 2 relative à l'entretien professionnel

Titre I : Règles Générales

A- Article I-1 : Champ d'application

« La présente convention collective couvre le territoire national, y compris les D.O.M et règle les rapports entre :

- *d'une part, les employeurs des Missions locales et PAIO et de leurs groupements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle, l'accompagnement des jeunes et la construction des réponses adaptées à leur situation, relevant de l'ordonnance 82.273 du 26 Mars 1982 et la loi 89.905 du 19 Décembre 1989, notamment classifiés sous les codes NAF 853 K et 913 E*
- *d'autre part, les salariés des Missions Locales et PAIO, et de leurs groupements. »*

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Le principe :

La convention collective applicable aux salariés d'une structure est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

En présence d'une convention collective non étendue, la structure doit non seulement appartenir à la branche d'activité que régit la convention collective, mais l'employeur doit également appartenir à l'organisation patronale signataire, en l'occurrence le SN-ML-PAIO.

Inversement, la seule appartenance de l'employeur à l'organisation patronale ne suffit pas dès lors que l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ professionnel de la convention (sauf application volontaire, en application de l'article I-7).

La branche d'activité à laquelle se rattache une structure est, en principe, déterminée par son identification auprès de l'INSEE (NAF). Mais ce classement n'exclut pas la recherche de l'activité réelle. La charge de la preuve de l'activité réelle incombe à la partie (employeur ou salarié) qui demande l'application de la convention collective. Précisons que l'avis émis par l'inspecteur du travail ne saurait lier le juge saisi d'une contestation.

Exception :

Si les salariés exercent une activité nettement différenciée de l'activité principale et dans un centre d'activité autonome ayant, entre autres un budget individualisé, ils peuvent se voir appliquer la convention collective relative à cette activité plutôt que celle concernant l'activité principale de la structure.

Dans ce cas, il peut exister une dualité conventionnelle : c'est en particulier le cas lorsqu'une Mission Locale est le support d'un Atelier Pédagogique Personnalisé. Les salariés affectés à cette activité doivent être couverts par la Convention Collective des Organismes de Formation.

Exemples :

1) La Mission Locale ou la PAIO fait partie d'un Comité de Bassin d'Emploi :

Si l'activité de la Mission Locale ou de la PAIO est l'activité principale du CBE et si l'employeur est adhérent au SN-ML-PAIO, alors la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO s'applique à tous les salariés du CBE, sauf si les salariés non rattachés à la Mission Locale ou PAIO démontrent qu'ils exercent une activité différente et qu'ils ont une activité autonome, couverte par une autre convention collective.

Si l'activité de la Mission Locale ou de la PAIO est secondaire et que la structure est adhérente au Syndicat, la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO ne s'appliquera pas à l'ensemble des salariés du CBE, mais aux seuls salariés affectés à l'activité, clairement identifiable, de Mission Locale ou PAIO.

2) Tous les salariés de la PAIO sont mis à disposition par un organisme de formation

C'est l'activité qui détermine le champ d'application d'une convention collective. Les salariés effectuant une activité de PAIO doivent être dans le champ de la Convention Collective des Missions Locales et PAIO, et donc ne plus se voir appliquer la Convention Collective des Organismes de Formation. Cela prendra effet, soit par le choix d'adhérer au SN-ML-PAIO, soit par l'arrêté d'extension.

3) Le statut juridique de la Mission Locale est un G.I.P :

La volonté des partenaires sociaux, est depuis le début des négociations, que tous les salariés du réseau aient le même statut, et que la Convention Collective s'applique à toutes les Missions Locales et PAIO, quelles soient associations ou G.I.P.

Nous avons fait part, depuis longtemps à la DIIJ de nos interrogations sur ce point, et de nos inquiétudes vis à vis de la possibilité pour les G.I.P d'appliquer la Convention Collective, sans jamais recevoir de réponse. Une décision du Tribunal Administratif de Marseille, en date du 13 février 2001, qui vient de nous être communiquée, confirme notre inquiétude, puisqu'elle affirme, à propos d'un conflit concernant l'un de nos adhérents sous statut G.I.P, que « les personnes non statutaires travaillant pour le compte d'une personne publique gérant un service public à caractère administratif sont soumis, dans leur rapport avec cette personne, à un régime de droit public ». Cette décision est susceptible d'appel, en particulier parce que le jugement fait référence à une décision du Tribunal des Conflits concernant un autre type de G.I.P.

Mais elle ne peut que nous inquiéter très profondément :

- parce que ce jugement se fonde sur une note des services du Ministère du Travail et de la Solidarité (DRTEFP Provence Alpes Côte d'Azur) affirmant « les personnels non statutaires sont soumis à un régime de droit public et la législation du travail ne leur est pas applicable ».
  Si tel est le point de vue du Ministère, il est évident qu'il est en totale contradiction avec la volonté que nous avons cru partagée de voir la Convention Collective constituer un facteur de cohérence du réseau,
- parce qu'elle va totalement à l'encontre de la reconnaissance de la compétence des salariés du G.I.P. Ceux-ci deviendraient des contractuels de droit public, verraient leur C.D.I transformé de fait en contrat de 3 ans maximum (éventuellement renouvelable une fois, en fonction des propositions de résorption de la précarité dans la fonction publique) et leur statut défini en référence à celui de la fonction publique (quelle filière, quel niveau ?…)

La Commission paritaire unanime demande à Madame la Ministre qu'un Décret intervienne pour préciser que le statut des personnels embauchés directement par les Missions Locales ou PAIO constituées sous forme juridique de G.I.P, demeure de droit privé. En tout état de cause et dans l'attente d'une réponse, la Commission demande un moratoire immédiat de la création de nouvelles Missions Locales et PAIO sous forme de G.I.P.

Dans cette attente, elle considère que la Convention Collective est applicable aux G.I.P adhérents du SN-ML-PAIO.

4) Sort des PAIO sans salarié dû au fait que la structure support est une commune

Lorsque la PAIO embauchera son 1er salarié, la Convention Collective s'appliquera à celui-ci.

Le souhait des partenaires sociaux est que l'ensemble des structures PAIO et Missions Locales, conformément à l'esprit de la Convention Collective, soient des salariés en propre de la structure appliquant la Convention Collective.

5) Sort des Missions Locales dont le statut juridique est un syndicat mixte

La loi n'a pas prévu que les Missions Locales puissent adopter comme statut juridique, celui d'un syndicat mixte. Comme il s'agit du personnel de la fonction publique territoriale, la Convention collective ne s'applique pas.

6) Sort des emplois jeunes, CEC et CES

Tous les salariés, quel que soit la nature de leur contrat sont inclus dans le champ, à certaines exceptions nommément actées dans la Convention Collective.
Par contre, leur place dans le système de classification dépend des fonctions qu'ils occupent. S'ils sont coursiers, ou agent d'entretien, leur salaire minimum n'est pas défini, et rien, dans l'état actuel n'interdit de les payer au SMIC.
Par contre, si on leur a confié une mission de chargé d'accueil, qu'ils exercent l'ensemble des fonctions définies dans cet emploi repère et maîtrisent l'ensemble des compétences du domaine concerné, ils doivent être rémunérés en fonction de leur poste et de leur compétence.
Dans le cas fréquent pour les emplois jeunes, où ceux-ci acquièrent progressivement les compétences constitutives de l'emploi repère, il est possible de faire référence à l'article X-3-1-5, situation1, pour définir les modalités d'acquisition des compétences manquantes.

7) Sort des personnes nouvellement embauchées

L'ensemble de la Convention Collective s'applique aux personnes nouvellement embauchées, sous réserve des mesures transitoires dont la classification qui entrera en vigueur au 1er octobre 2001.
Par contre, ces nouveaux salariés n'ont pas droit aux avantages contenus dans les Conventions Collectives appliquées antérieurement à l'entrée en vigueur de la Convention Collective des Missions Locales et PAIO : ils n'ont pas d'avantages acquis à ce titre.
Les accords d'entreprise valides continuent de produire des effets.

B- Article I-5 : Effets

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

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

La distinction de l'avantage individuel et de l'avantage collectif n'est pas évidente. Il est admis que le caractère collectif ou individuel doit être apprécié au regard de l'objet de l'avantage et non de la source.
Toutefois, on peut dire que l'avantage individuel est celui qui est susceptible d'une utilisation privative par opposition à l'avantage collectif, non susceptible d'une telle utilisation.

Constituent donc des avantages individuels, des éléments tels que le salaire de base, les congés-payés, les primes d'ancienneté, tickets restaurant ou tout autre avantage qui a été acquis, utilisé ou perçu par le salarié.

En revanche, constituent des avantages collectifs, des éléments qui ont un caractère plus général, ceux qui sont attachés à une situation donnée et qui doivent bénéficier à tout salarié se trouvant dans cette situation. On peut citer par exemple : la durée du travail, les dispositions en matière de maladie, de droit syndical, de représentation du personnel, qui concernent l'ensemble de la collectivité de travail…

Exemples :

1) La rémunération

Seul le niveau de la rémunération est un avantage acquis dans la mesure où on ne peut pas diminuer le montant de la rémunération des salariés. Sur ce point, la Cour de cassation, dans un arrêt du 21 novembre 2000, a énoncé que « le salarié a droit au titre des avantages individuels acquis au niveau de la rémunération atteint au jour où l'accord d'entreprise a été dénoncé, il ne peut plus prétendre au coefficient résultant de cet accord ».
En outre, elle avait déjà précisé dans un arrêt du 30 avril 1985 que « les salariés ne pouvait prétendre au cumul des avantages liés à l'ancienne et à la nouvelle grille ».
La nouvelle grille de salaire de la Convention Collective des Missions locales et PAIO, lorsqu'elle sera applicable, s'imposera aux salariés sans qu'ils puissent revendiquer l'ancienne même si elle était plus avantageuse, dans le cas où cette grille était issue d'une autre Convention Collective. Quand celle-ci est issue d'un accord d'entreprise, elle continue à s'appliquer sauf dénonciation ce qui n'est pas la solution préconisée par les signataires de la présente Convention Collective (cf article X-4).

2) Le maintien de salaire en cas de maladie pendant les 3 jours de carence

Il s'agit d'un avantage acquis au titre du salaire car c'est un complément de salaire.
Toutefois, il faut rappeler qu'un avantage acquis n'existe que quand il s'est exercé, et qu'un avantage virtuel qui ne s'est pas concrétisé, n'est pas acquis. Une interprétation stricte permet de considérer qu'un salarié qui, parce qu'il n'a jamais été malade, n'a pas, pour sa part, bénéficié de ce maintien de salaire, et donc ne peut prétendre qu'il s'agit pour lui, d'un avantage acquis.
Bien entendu, l'employeur peut choisir d'étendre le champ de cet avantage à tous les salariés présents au moment de l'application de la Convention Collective des Missions Locales et PAIO, voire à tous les salariés, par décision unilatérale de l'employeur, ou accord d'entreprise.

3) L'indemnité de départ à la retraite

L'avantage dont bénéficie le salarié doit être déjà ouvert et non simplement éventuel. En conséquence, les indemnités de retraite ne sont pas des avantages acquis.
Toutefois, rien n'empêche l'employeur :

- soit d'intégrer cet avantage dans un accord d'entreprise complétant la Convention Collective,
- soit, par décision unilatérale, de garder le bénéfice du mode de calcul antérieur pour les salariés approchant l'âge de la retraite.

Il faudra, en fonction de cet article, ajuster la provision constituée au bilan pour faire face à cet engagement. Cela peut conduire dans le cas où l'indemnité prévue était supérieure, à une reprise sur provisions dans le compte d'exploitation de l'année 2001.

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

4) La mutuelle d'entreprise

Lorsque l'employeur participe à la Mutuelle des salariés de la structure en payant une partie de leurs cotisations, il s'agit d'un avantage financier dans la mesure où la souscription individuelle et personnelle d'une mutuelle leur reviendrait plus cher.

En conséquence, si cette mesure était prévue par une Convention Collective appliquée antérieurement dans la structure, les salariés en poste au jour de la mise en cause de cette Convention Collective ont droit au maintien de cet avantage acquis, considéré comme lié au salaire, mais pas les nouveaux embauchés. Si cette mesure résulte d'un accord d'entreprise toujours en vigueur dans la structure, l'ensemble des salariés bénéficie de cette disposition.

Interprétation rendue par la CPNI du 10 décembre 2001

2 bis) Le maintien de salaire en cas de maladie pendant les 3 jours de carence du à un usage

En principe, la dénonciation met fin, au terme du délai de prévenance, aux avantages issus d'un usage. Toutefois, la CCN a reconnu dans son article I-5 qu'elle ne pouvait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail. En conséquence, il faut maintenir les avantages répondant à la définition de l'article I-5 même lorsqu'ils sont issus d'un usage.

Il est rappelé que le maintien de salaire en cas de maladie est un avantage acquis au titre du salaire car c'est un complément de salaire.

Toutefois, il faut rappeler qu'un avantage acquis n'existe que quand il s'est exercé, et qu'un avantage virtuel qui ne s'est pas concrétisé, n'est pas acquis. Une interprétation stricte permet de considérer qu'un salarié qui, parce qu'il n'a jamais été malade, n'a pas, pour sa part, bénéficié de ce maintien de salaire, et donc ne peut prétendre qu'il s'agit pour lui, d'un avantage acquis.

Bien entendu, l'employeur peut choisir d'étendre le champ de cet avantage à tous les salariés présents au moment de l'application de la Convention Collective des Missions Locales et PAIO, voire à tous les salariés, par décision unilatérale de l'employeur, ou accord d'entreprise.

Interprétation rendue par la CPNI du 05 juin 2002

5) Avantages acquis au titre des congés payés suite à la dénonciation, dans son application, de la Convention Collective des Centres Sociaux et Socioculturels

Tous les salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, bénéficient de 33 jours de congés payés annuels au titre des avantages acquis, c'est-à-dire 3 jours de plus que ce que la CCN accorde.

Le décompte s'effectue selon les règles de notre CCN c'est-à-dire la règle des congés payés annuels légaux et, durant ces congés, le salarié bénéficie du salaire qu'il aurait perçu s'il avait réellement travaillé.

Titre II : Liberté d'opinion – Droit syndical représentation du personnel

A- Article II-1-5 : Informations syndicales

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

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001 :

Cette possibilité est offerte à tous les salariés sans aucune condition.
Elle se met en œuvre à travers une procédure d'autorisation d'absence, accordée par l'employeur, sauf raison impérieuse de service.

B- Article II-1-6 : Les délégués syndicaux

« L'activité des délégués syndicaux désignés par leur organisation syndicale s'exerce dans le cadre de la loi.
Dans les établissements de 11 à 49 salariés, les délégués du personnel titulaires élus sur les listes syndicales représentatives, peuvent être désignés par leur syndicat comme délégués syndicaux pour la durée du mandat. A ce titre, ils bénéficient de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de délégué du personnel.
Dans les établissements à partir de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical. Il est accordé à chaque délégué syndical un crédit de 10 heures de délégation mensuelle.
Ce crédit d'heures considéré comme temps de travail, ne peut être dépassé et reporté d'un mois sur l'autre. »

Interprétation rendue par la CPNI du 30 octobre 2001 :

Selon l'article II-4-5, les heures de délégation sont considérées comme temps de travail et ne doivent pas permettre de réduire le nombre de jour de RTT auquel a droit le salarié.

C- II – 1-7 : Absences pour raisons syndicales

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

II – 1-7-1 : Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.
Les autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates.

II – 1-7-2 : Participation aux congrès et assemblées statutaires
Les autorisations d'absence peuvent être accordées à concurrence de 4 jours ouvrés par an, fractionnables, par organisation syndicale et par structure, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale.

Interprétation rendue par la CPNI du 9 juillet 2024 :

Tous les salariés mandatés par leur organisation syndicale peuvent bénéficier de 5 jours ouvrés par an pour participer aux congrès ou assemblées statutaires de celles-ci dès lors qu'ils justifient d'une convocation et qu'elle est présentée à l'employeur au moins 1 mois avant le congrès ou l'assemblée statutaire. Cette autorisation d'absence n'excède pas 5 jours ouvrés par an.
Il n'y a pas lieu d'accorder des jours supplémentaires à un salarié au motif que le lieu de l'évènement est éloigné.

II – 1-7-3 : Exercice d'un mandat syndical électif
Des autorisations d'absence peuvent être accordées à concurrence de 12 jours ouvrables par an, fractionnés ou non, sur convocation écrite présentée une semaine à l'avance par leur organisation syndicale, aux personnels membres des instances statutaires des syndicats au niveau national, régional, départemental ou local, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.
Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Interprétation rendue par la CPNI du 30 mai 2007 :

Les absences pour raisons syndicales prévues aux articles II-1-7 et suivants de la CCN se mettent en œuvre à travers une procédure d'autorisation d'absence, accordée par l'employeur, sauf raison impérieuse de service et sur justificatif fourni par le salarié dans les délais prévus.

II-I-7 Absences pour raisons syndicales (Avenant 43 du 29 juillet 2011)
Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.
Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale, dans les cas suivants :

II-I-7-1 Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.
Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale et justifiant d'une convocation écrite adressée à leur organisation syndicale, précisant les lieux et dates, et présentées 5 jours ouvrés avant la date de la commission.

II-I-7-2 Participation aux congrès et assemblées statutaires
Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 5 jours ouvrés par an, fractionnables, par organisation syndicale et par structure, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale.

II-I-7-3 Exercice d'un mandat syndical électif

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

II-I-7-4 Chéquier syndical

Conformément à l'article 9.7.5 de la CCN, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale bénéficiant d'un chéquier syndical, sur présentation du chéquier 5 jours ouvrés avant la date de l'absence.
Les organisations syndicales peuvent utiliser leur chéquier syndical pour des absences distinctes des participations aux CPN, des participations aux congrès et assemblées statutaires et des participations relatives à l'exercice d'un mandat syndical électif.

Interprétation rendue par la CPNI du 4 février 2014

La CPNI confirme une erreur de frappe dans le premier alinéa de l'article 2.1.7 de la CCN. Il convient de lire « ci-dessous » et non « ci-dessus ».

D- Article II-6-2 : Calcul de l'effectif

« Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 11 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.
En cas de regroupement de structures, l'effectif est décompté en faisant la somme des effectifs des structures regroupées.
Pour le décompte de 11 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein. Au-dessus de 11 salariés le calcul de l'effectif s'effectue conformément au Code du Travail.
Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, les contrats aidés : CES, CEC, CIE…
Sont pris en compte dans l'effectif, les contrats de qualification, d'orientation, d'apprentissage, les CEC et les CIE en contrat à durée indéterminée et les emplois-jeunes. Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L.421-2 du Code du Travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Le décompte est prévu dans le Code du travail, et il convient de se reporter à celui-ci (articles L.423-1 et suivants).
La Convention Collective ne modifie cela que sur deux points :

1 - Comme mentionné à l'article II-4-2 : calcul de l'effectif où il est mentionné « pour le décompte de 11 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein ».

Ce qui signifie que 3 personnes travaillant à temps partiel pour une durée égale ou supérieure au mi-temps seront considérées comme des temps plein et comptent pour un équivalent temps plein. Pour les autres salariés à temps partiel, il faudra faire des équivalent temps plein.

2 - Sur la prise en compte dans l'effectif des « contrats de qualification, d'orientation, d'apprentissage, les C.E.C et les C.I.E en contrat à durée indéterminée ».
Pour les autres seuils, et en particulier celui de 26, la seule référence est le Code du travail.

E- Article II-6-3 : Nombre de délégués du personnel

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

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

La réponse est bien sûr de 11 à moins de 26 salariés.
26 salariés (E.T.P) entraînent le passage dans la catégorie supérieure.

F- Article II-6-4 : Utilisation des heures de délégation
(modifié par l'avenant n°13 du 8 juillet 2003)

Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.
Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

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

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail.
A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

Interprétation rendue par la CPNI du 07 novembre 2006

Conformément aux dispositions de l'article II-5-5 de la CCN, à la demande d'un délégué titulaire une partie des heures de délégation peut être utilisée par son suppléant.

Interprétation rendue par la CPNI du 13 octobre 2009

L'interprétation rendue le 07 novembre 2006 a vocation à s'appliquer, à savoir : conformément à l'article II-5-5 de la CCN, à la demande d'un délégué du personnel titulaire une partie des heures de délégation peut être utilisée par son suppléant.

G- Article II-6-5 Missions

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

Les délégués du personnel seront invités aux Assemblées Générales de leur structure.

Interprétation rendue par la CPNI du 3 juillet 2018

Le temps passé par les délégués du personnel à l'assemblée générale de leur structure est considéré comme du temps de travail effectif.

H- Article II-6-6 : Conseil d'établissement

« Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de Comité d'Entreprise, il est institué un Conseil d'Etablissement.
Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir aux délégués du personnel le rôle d'un Comité d'Entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.
Dans le cadre du temps du Conseil d'Etablissement, les délégués du personnel peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (article L. 323-9 du Code du Travail).
Ils assurent avec l'employeur le fonctionnement de toutes les actions sociales existant dans la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure.
Le Conseil d'Etablissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles normales des délégués du personnel.
Les attributions du CHSCT sont celles définies à l'article L. 236-4 du Code du Travail. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Cette institution ne bénéficie pas de financement spécifique.

Interprétation rendue par la CPNI du 20 novembre 2002

L'article II-4-7 relatif au conseil d'établissement énonce que celui-ci est institué de droit.

I- Article II-6-7 : Exercice des fonctions de délégué du personnel (modifié par l'avenant n°13 du 8 juillet 2003)

Les délégués du personnel sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation.

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

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

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

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

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

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

Interprétation rendue par la CPNI du 13 octobre 2009

Conformément aux dispositions légales, les délégués du personnel titulaires et suppléants, sont reçus conjointement par l'employeur.

Titre III : Recrutement - Licenciement

A- Article III – 2-1 : Embauche

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

Tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat de travail écrit.
Celui-ci comportera toutes les indications conformément à la législation en vigueur ainsi que la référence à la présente convention collective et sera établit en double exemplaire, dont l'un sera remis au salarié.
Lors de son entrée dans la structure, le salarié reçoit communication du texte de la convention collective, dont un exemplaire lui est remis. »

Interprétation rendue par la CPNI du 08 décembre 2005

En application de l'article III-2-1, l'embauche sous le régime du contrat à durée indéterminée est la règle générale.

B- Article III – 3 : Affectation d'emploi et de mobilité

« L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des lieux de travail de même résidence administrative gérée directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur.
Suivant l'implantation de la structure avec des antennes sur plusieurs sites au niveau de son influence géographique, une clause de mobilité peut être incluse dans le contrat de travail.
Après consultation des instances représentatives du personnel, les éventuels changements d'affectation se feront en premier lieu sur la base du volontariat.
Les partenaires sociaux actent l'obligation d'une compensation, en temps ou financière, à négocier localement, lorsque le salarié doit augmenter son temps ou sa distance d'accès au lieu de sa nouvelle affectation suite à la demande de son employeur. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

On n'a pas pu trouver de définition nationale satisfaisante de la notion de changement d'affectation. C'est donc un des points qui sera à gérer au niveau local.

Interprétation rendue par la CPNI du 03 décembre 2003

Si on se réfère à l'article III-3, on peut affirmer qu'il s'agit d'une négociation individuelle, c'est-à-dire entre l'employeur et le salarié concerné puisque la CCN prévoit explicitement l'obligation de consulter et non de négocier, avec les institutions représentatives du personnel, la compensation. Lorsque la structure est pourvue de délégué syndical, le Code du travail prévoit la possibilité d'ouvrir une négociation collective.

Interprétation rendue par la CPNI du 22 juin 2010

La prise en charge obligatoire par l'employeur de la moitié du coût de l'abonnement aux transports publics ne peut être confondue avec la compensation prévue à l'article 3.3 de la convention collective. Les deux dispositifs, l'un légal et l'autre conventionnel, peuvent éventuellement se cumuler.

C- Article III-3-1 : Vacance et création de poste

« En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix de recrutement. Toutefois, il en informe le personnel : les candidatures internes à la structure répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité puis les candidatures émanant des autres structures du réseau.
Tout besoin de pourvoi fera l'objet d'une annonce par voie d'affichage qui sera maintenue pendant un délai de 15 jours pour le recrutement en interne dans la structure et 1 mois pour le recrutement dans les structures du réseau.
En cas d'affectation suite à un appel à candidatures et donnant lieu à changement de catégorie, une période probatoire peut être envisagée et la durée ne peut excéder la période d'essai de la catégorie concernée. A la fin de la période probatoire, le salarié est confirmé dans son emploi ; dans le cas contraire, il réintègre l'emploi précédemment occupé dans les conditions antérieures.
En cas d'affectation ne donnant pas lieu à changement de catégorie, il n'y a pas de période probatoire.
Tout rejet de candidature sera notifié par écrit au postulant. »

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

Conformément à l'article III-3-1 de la CCN, l'information des salariés en cas de vacance ou de création de poste s'opère uniquement par voie d'affichage.

Interprétation rendue par la CPNI du 6 juin 2013

Les dispositions relatives à la période probatoire prévue à l'article 3.3.1 ne s'appliquent pas à un salarié (issu du réseau des missions locales) nouvellement embauché par une mission locale. Dans ce cas, l'employeur est libre de prévoir une période d'essai ou non.

D- Article III-4 : Cas de mise à disposition

Article III-4-1 : Mise à disposition par un organisme extérieur
« Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas rattachées à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.
Ces personnes sont désignées par leur employeur d'origine. Une convention tripartite entre l'employeur d'origine, l'intéressé et la structure d'accueil définit les conditions précises de cette mise à disposition et elle est obligatoirement établie au préalable.
Ce personnel, pour l'exécution de ses tâches dépend des instances de la structure d'accueil. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

1) Même si ces personnes mises à disposition ne sont pas rattachées à la présente Convention Collective, la structure doit leur rembourser les frais de déplacements sur le barème de l'administration fiscale dans la mesure où ces frais sont liés à la mission, et les déplacements effectivement commandés par la direction de la structure, sont réglés par celle-ci, sous réserve de la non opposition de cette pratique avec le contenu de la convention de mise à disposition.

2) Concernant les salariés détachés de la Fonction publique, si la rémunération que la Convention Collective prévoit pour eux, en fonction de leur compétence, dépasse de plus de 15% leur salaire dans leur statut d'origine, ce n'est pas notre convention qui peut régler cette question, et permettre de dépasser cette limitation prévue par le statut de la fonction publique.

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

Lorsqu'il n'y a pas eu de convention de mise à disposition tripartite, c'est une obligation d'en faire une.

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

Lorsqu'un arrêt maladie a empêché le salarié de prendre ses congés payés prévus avant la date butoir du 31 octobre, le salarié ne bénéficie pas de jour(s) de congé(s) supplémentaire(s) dans la mesure où c'est un événement extérieur et non le fait de l'employeur ou du salarié qui a empêché la prise des congés dans la période de référence.

Interprétation rendue par la CPNI du 15 décembre 2004

Selon l'article III-4 de la CCN, les personnes mises à disposition ne sont pas rattachées à notre CCN.
Ces personnes ne bénéficient donc pas du système d'ancienneté conventionnel. La date de prise en compte pour le décompte de leur ancienneté est celle de la date d'embauche dans la structure en tant que salarié.

Interprétation rendue par la CPNI du 30 mai 2007

Les dispositions de l'article III-4-1 s'appliquent à l'ensemble des personnes qui exerce des fonctions dans une structure d'accueil relevant de la CCN Missions Locales/PAIO et qui n'est pas l'employeur d'origine.

Article III-4-2 : Mise à disposition du personnel de la structure dans un organisme extérieur

« Dans le cas où des personnels seraient mis à disposition par une structure dans un autre organisme, l'emploi occupé est assimilé par l'employeur, après consultation des délégués du personnel, à une catégorie de classification avec positionnement indiciaire y afférent. Le salarié bénéficie de plein droit de toutes les clauses de la présente convention collective.

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

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

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

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

1) Lorsqu'une structure met à disposition d'un organisme extérieur un de ses salariés à mi-temps, cette personne doit être positionnée en fonction des domaines de compétence maîtrisés et exercés au sein de la structure d'origine. Dans l'hypothèse où cette dernière met en œuvre des domaines de compétences supplémentaires lorsqu'elle est mise à disposition, une indemnité différentielle peut lui être accordée à ce titre.

2) Ce qui est assimilé à une catégorie de classification, c'est la cotation à laquelle la structure se réfère compte tenu des domaines de compétences exercés et maîtrisés par un salarié.

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

Concernant les absences pour maladie :
La période de référence est bien celle des congés payés.

E- Article III-10 : Départ à la retraite

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

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

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

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

L'indemnité de départ à la retraite fait référence à l'employeur et non à la branche professionnelle, bien que notre volonté était que cette indemnité soit décomptée dans la branche professionnelle. Mais, nous n'avons pas trouvé le montage juridique permettant de le faire.

Interprétation rendue par la CPNI du 07 juin 2006

La règle de calcul de l'indemnité de départ à la retraite est précisée dans l'article III-10. L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise chez l'employeur auprès duquel le salarié fait valoir ses droits à la retraite.

Interprétation rendue par la CPNI du 20 février 2007

L'ancienneté qui doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celle acquise à la fois chez l'ancien et le nouvel employeur lorsqu'un changement d'employeur a eu lieu dans les conditions de l'article L.122-12 du Code du travail.

Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance

A- Article IV-1 : Régime de retraite complémentaire (modifié par l'avenant n°1 du 26 juin 2001)

« Toutes les structures adhèrent à l'IRCANTEC. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Nous avons en cours de négociation découvert qu'une décision de 1985 rendait obligatoire l'adhésion à l'IRCANTEC pour les Missions Locales et PAIO créées après cette date.
Cette décision est contestable sur le fond puisqu'elle assimile au secteur public des salariés de droit privé.
Mais, comme pour les salariés la situation est équivalente, et comme pour les employeurs, le coût est réduit (pas de contribution ASF), les partenaires sociaux ont décidé de ne pas attaquer cette décision.
Le fait d'obliger les anciennes Missions Locales, celles qui avaient le choix car créées avant 1985 à rejoindre l'IRCANTEC s'explique par une volonté de cohérence dans l'ensemble de la branche professionnelle.

B- Article IV-2-3 : Prise en charge de la carence

« L'employeur est tenu sans obligation d'assurance, de maintenir au salarié son salaire net pour les 3 jours de carence non couverts par la Sécurité Sociale, dans la limite d'1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date. »

Interprétation rendue par la CPNI du 9 avril 2024

Tous les salariés bénéficient de la prise en charge de la carence par l'employeur dans la limite d'un arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date. Cette prise en charge n'est pas subordonnée à une condition d'ancienneté.

« L'employeur est tenu, sans obligation d'assurance, de maintenir au salarié son salaire net pour les trois (3) jours de carence non couverts par la Sécurité Sociale, dans la limite de deux arrêts maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date ».

Interprétation rendue par la CPNI du 7 avril 2026

La Convention collective des Missions Locales prévoit la prise en charge par l'employeur des trois jours de carence non indemnisés par la Sécurité sociale, dans la limite de deux arrêts maladie sur une période de douze mois glissants.

Cette limitation s'apprécie au regard de la relation entre le salarié et la structure employeuse, et non contrat par contrat.

En conséquence, dans l'hypothèse où un salarié a conclu plusieurs contrats de travail (CDD ou contrats d'apprentissage), y compris non successifs, avec une même structure au cours d'une période de douze mois, il convient de prendre en compte l'ensemble des prises en charge des jours de carence intervenues sur cette période.

Ainsi, lorsqu'un salarié a déjà bénéficié de la prise en charge des jours de carence lors d'un précédent contrat au cours des douze mois glissants, l'employeur doit en tenir compte pour apprécier ses droits lors d'un nouvel arrêt maladie intervenant dans le cadre d'un autre contrat, même distinct et non successif.

Dès lors, la limite de deux prises en charge s'applique de manière globale sur la période de référence de douze mois, indépendamment du nombre ou de la nature des contrats conclus avec la structure

C- Article IV-2-4 : Garantie maintien de salaire

IV - 2-3-1 : Personnel concerné
Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de leur incapacité par l'envoi d'un certificat médical, tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie de cette garantie.

IV - 2-3-2 : Définition de la garantie
Il est versé aux salariés une prestation complémentaire « maintien de salaire ».

IV – 2-3-3 : Montant des prestations
(complété par l'avenant n°13 du 3 juin 2003)
Les salariés perçoivent pendant 30 jours, à partir du 4ème jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90% de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 66,66% de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.
Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa précédent, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.
L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.
Les jours indemnisés sont les jours calendaires. Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la Sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la Sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % ou 66,66 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la Sécurité sociale est alors perçue.

IV – 2-3-4 : Durée de service des prestations
Les prestations afférentes à la garantie maintien de salaire sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

Interprétation rendue par la CPNI du 22 juin 2010

La garantie maintien de salaire prévu à l'article 4.2.3 s'applique pour un départ en cure s'il y a versement d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail.

D- Article IV-2-5 : Garantie incapacité

IV – 2-4-1 : Définition de la garantie
En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident professionnel ou non, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.
Les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la Sécurité sociales (cas des moins de 200 heures par trimestre) bénéficient également de cette garantie.

IV – 2-4-2 : Point de départ du service des prestations
Pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, en complément à la seconde période d'indemnisation, puis, en relais de celle-ci.
Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté, à compter du 61ème jour d'arrêt de travail continu.

IV – 2-4-3 : Durée du service des prestations
(modifié par l'avenant n° 27 du 1er mars 2007)
Les prestations sont versées soit, jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail.

IV – 2-4-4 : Montant des prestations
Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations brutes servies par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre), s'élève à 100% du salaire net à payer de référence.

Interprétation rendue par la CPNI du 22 juin 2010

La garantie incapacité prévue à l'article 4.2.4 s'applique dans le cadre du « mi-temps thérapeutique » s'il y a versement d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail. La prévoyance prend en charge la différence entre le salaire et les indemnités journalières de sécurité sociale plus le salaire partiel versé par la structure.

E- Avenant 86 : Préambule

« Au regard des réserves disponibles, les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire ont décidé par la signature de l'avenant n° 81 d'améliorer les prestations du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025. Par le présent avenant, au regard des réserves restantes, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger et augmenter cette amélioration des prestations du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028.

Jusqu'à cette date, les stipulations du présent avenant prévalent sur celles des avenants n° 82 et n° 85 ayant le même objet car elles sont plus favorables pour les salariés. Autrement dit, les niveaux de prestations en matière de maintien de salaire et d'incapacité, ainsi que les taux de cotisations applicables jusqu'au 31 décembre 2028 sont ceux prévus dans le présent avenant.

Le titre IV et le titre V de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO du 21 février 2001 sont modifiés en conséquence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux indiquent que les stipulations du présent avenant ne peuvent en aucun cas conduire à une réduction des droits des salariés bénéficiant au sein de leurs structures de dispositions plus favorables ».

Interprétation rendue par la CPNI du 7 avril 2026

Le préambule de l'avenant n°86 entré en vigueur le 1er janvier 2026 précise que « les partenaires sociaux indiquent que les stipulations du présent avenant ne peuvent en aucun cas conduire à une réduction des droits des salariés bénéficiant au sein de leurs structures de dispositions plus favorables ». Cette phrase en préambule signifie que cet avenant ne remet pas en cause les accords ou usages plus favorables au sein de la structure. Ainsi, l'avenant n°86 ne se substitue pas aux accords ou usages plus favorables prévoyant un maintien de salaire à 100% pendant un arrêt de travail pour maladie.

Titre V : Exécution du contrat de travail

F- Article V-1-1-2 : Durée annuelle du travail

« Les parties signataires conviennent que la durée annuelle du travail pratiquée dans les structures, ne sera pas allongée du fait de l'application des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.
A l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas pour conséquence de la réduire.
En cas de modification de la loi, les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois suivant la publication des nouvelles dispositions.
Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés.
Si tel est le cas, ces dispositions seront réputées non écrites et ne pourront produire d'effets. »

Interprétation rendue par la CPNI du 5 juillet 2017

L'article 5.1.1.2 de la CCN relatif à la durée annuelle du travail stipule que « *la durée annuelle pratiquée dans les structures ne sera pas allongée du fait de l'application de la loi du 30 juin 2004* » qui a instauré la journée de solidarité.

En conséquence, les salariés ne doivent pas travailler une journée supplémentaire non rémunérée au titre de la journée de solidarité. Cette journée est « offerte » aux salariés.

En revanche, les structures doivent s'acquitter de la contribution.

G- Article V-1-3 : Réductions de travail pour les femmes enceintes

« Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière d'1 heure de travail à partir du 3ème mois ou du 61ème jour de grossesse. Cette heure journalière peut être prise sur proposition des salariées avec accord de la Direction.
Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps conventionnel bénéficient des mêmes dispositions. »

Interprétation rendue par la CPNI du 30 octobre 2001

L'heure journalière accordée aux femmes enceintes répondant aux conditions posées à l'article V-1-3 est de droit. L'accord de la Direction ne porte que sur les modalités de prise de cette heure.

Interprétation rendue par la CPNI du 05 juin 2002

L'heure journalière accordée pour les femmes enceintes doit être considérée comme du temps de travail effectif.

Interprétation rendue par la CPNI du 9 avril 2024

En accord avec l'employeur, les salariées enceintes peuvent demander à prendre cette heure journalière en une fois (exemple : Départ une heure plus tôt) ou de manière fractionnée (exemple : Arrivée 30min plus tard et départ 30min plus tôt).

H- Article V-2 : Heures supplémentaires – repos compensateur

« Exceptionnellement, lorsque le plan de travail l'exige, le personnel peut être amené à effectuer des heures supplémentaires à la durée hebdomadaire du travail.
Le contingent annuel est fixé à 70 heures supplémentaires par salarié.
Ces heures supplémentaires sont prioritairement compensées, dans un délai de 3 mois par un repos, dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. Dans le cas contraire, elles donnent lieu à rémunération dans les conditions prévues par la réglementation.
Un bilan sera fait annuellement avec les instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié participe, à la demande de la Direction, à des réunions le soir ou travaille pendant les jours fériés, ces heures sont récupérées (dimanche et jour férié, récupération doublée).
Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, si elles existent, des instances représentatives du personnel.
En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.
La durée des trajets pour les réunions est assimilée à du temps de travail. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Concernant la durée du trajet, il est bien inscrit que « la durée des trajets pour les réunions est assimilée à du temps de travail ». Il ne s'agit bien entendu pas du trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

La durée des trajets pour aller en formation professionnelle est considérée comme temps de travail effectif, sauf si la formation est sur le lieu habituel du travail.

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

Concernant les trajets pour aller en formation :
C'est le temps de trajet supplémentaire au trajet habituel pour se rendre sur le lieu de travail qui est pris en compte lorsque le salarié se rend à une formation et en revient. Mais, à l'évidence, le temps passé entre la fin d'une journée de formation et le début d'une autre journée ne saurait être considéré comme du temps de travail, le salarié n'étant pas à la disposition de son employeur.

Interprétation par la CPNI du 10 novembre 2022

Dans le cadre d'un trajet pour se rendre à une réunion, seul le trajet supplémentaire au trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail est assimilé à du temps de travail effectif. Lorsque le trajet pour se rendre en réunion s'effectue entre deux lieux de travail, la totalité du trajet est du temps de travail effectif.

I- Article V-4-1 : Durée des congés payés

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

- *2,5 jours ouvrés par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période ci-dessous, soit 30 jours ouvrés :*
  - *20 jours ouvrés devant être pris durant la période normale de congés payés du 1er mai au 31 octobre.*
  - *10 jours ouvrés pouvant être pris durant la période du 1er novembre au 30 avril.*
- *Si la nécessité du service l'impose, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel, relatif à une partie des 20 jours ouvrés et correspondant aux 4 premières semaines, peut être accordé en dehors de la période normale, dans le respect du minimum légal.*

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

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

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

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

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

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

1) Le décompte des congés n'est pas rétroactif car rien dans la Convention Collective ne l'est. Le mode de calcul change donc à la date d'application de la Convention Collective.

2) La période normale ou de référence pour prendre les congés se situe entre le 1er mai et 31 octobre. Toutefois, si la nécessité du service l'impose, et après accord du salarié, une partie de ces 20 jours ouvrés peut être accordée en dehors de la période normale. Mais, la règle est bien de prendre 20 jours ouvrés de congés entre le 1er mai et le 31 octobre.

Interprétation rendue par la CPNI du 02 juillet 2003

Sous réserve de la mise en œuvre des deux premiers critères :

- Nécessités de service
- Roulement des années précédentes

Les salariés ayant des enfants scolarisés sont prioritairement en droit de bénéficier de leur congé, en tenant compte de leur ancienneté, au cours de la période des vacances scolaires.

Interprétation rendue par la CPNI du 23 avril 2008

L'article L.223-8 du Code du travail prévoit que tout salarié doit pouvoir prendre un congé minimum de 10 jours ouvrés consécutifs au cours de la période qui comprend le 1er mai au 31 octobre.
Le congé principal d'une durée supérieure à 10 jours ouvrés et au plus égale à 20 jours ouvrés peut être fractionné.
Ce fractionnement peut être demandé par l'employeur comme par le salarié.
Bien que l'article V-4-1 de la CCN n'en dispose pas ainsi, les prescriptions légales concernant le fractionnement des congés payés peuvent néanmoins recevoir application.
Dès lors, il faut donc considérer que l'employeur comme le salarié peuvent être à l'origine d'une demande de fractionnement des congés payés.
Dans un cas comme dans l'autre, pour pouvoir être mis en oeuvre, le fractionnement doit être accepté par l'autre partie.

Des jours de congés supplémentaires seront accordés lorsque qu'une fraction de congés sera prise entre le 1er novembre et le 30 avril selon les modalités prévues à l'article V-4-1 de la CCN.

J- Article V-4-2 : Périodes de travail effectif *(modifié par l'avenant n°10 du 27 novembre 2002)*

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

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

Interprétation rendue le 6 juin 2013

L'article 5.4.2 de la CCN relatif à la prise en compte « des absences pour maladie d'une durée totale cumulée inférieure à 6 mois, donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention » pour la détermination du congé payé annuel à vocation à s'appliquer pour chaque période de référence d'acquisition des congés payés.

Interprétation rendue le 10 décembre 2014

Les membres de la CPNI rappellent l'interprétation rendue le 6 juin 2013 :
L'article 5.4.2 de la CCN relatif à la prise en compte « des absences pour maladie d'une durée totale cumulée inférieure à 6 mois, donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention » pour la détermination du congé payé annuel à vocation à s'appliquer pour chaque période de référence d'acquisition des congés payés.

Les membres de la CPNI sont unanimement d'accord sur l'interprétation suivante :
La période de référence est la durée de travail effectif pendant laquelle le salarié acquiert ses droits à congés. Cette période est de 12 mois et va en principe du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (Cass.28 février 2001 n°98-45762).

Exemple : un salarié malade du 1er février 2013 au 1er novembre 2014
Les périodes de référence pour acquérir des congés :
La période du 1er juin 2012 au 31 mai 2013
La période du 1er juin 2013 au 31 mai 2014
La période du 1er juin 2014 au 31 mai 2015

Les absences de la salariée sur cette période :

Sur la période de référence du 1er juin 2012 au 31 mai 2013, la salariée est absente 4 mois. La durée de son absence est donc inférieure à 6 mois sur la période de référence du 1er juin 2012 au 31 mai 2013. En conséquence, sur cette période de référence la salariée aura droit à la totalité de ses congés.

Sur la période de référence du 1er juin 2013 au 31 mai 2014, la salariée est absente pendant 12 mois (du mois de juin 2013 au 31 mai 2014) soit pendant toute la période de référence. Elle n'acquiert donc que 15 jours ouvrés de congés payés. A compter du 6ième mois elle n'acquiert aucun congé payé.

Sur la période du 1er juin 2014 au 31 mai 2015, la salariée est absente pendant 5 mois. La durée de son absence est donc inférieure à 6 mois. En conséquence, la salariée a acquis normalement ses congés du 1er juin 2014 au 1er novembre 2014.

K- Article V-4-3 : Congés payés et arrêts maladie

« Si un salarié se trouve absent pour maladie constatée par certificat médical, à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficie de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités du service le permettent, ou à une date ultérieure fixée en accord entre les parties si les besoins du service l'exigent.
Tout salarié en arrêt maladie prescrit pendant ses congés payés, bénéficie de l'intégralité de ce congé à l'issue de l'arrêt maladie, ou si les nécessités du service l'exigent, les congés restant dus seront reportés à une date ultérieure en accord avec l'employeur. »

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

Cet article énonce que le salarié malade à la date fixée comme début de son congé payé annuel bénéficie de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités du service le permettent…Cette formulation mentionne bien que le salarié doit vérifier auprès de son employeur que les nécessités du service (permanence de l'accueil, congés des autres salariés…) le permettent, et que le salarié ne peut décider sans consultation de son employeur de fixer les dates de ses congés. Il est conseillé de mettre par écrit les nouvelles modalités de prise de ces congés. Nous rappelons que cette procédure d'accord de l'employeur est indépendante de tout accord d'un organisme de Sécurité Sociale qui n'engage pas l'employeur.

L- Article V-5 : Jours fériés payés

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

Interprétation rendue par la CPNI du 23 avril 2008

Lorsque deux fêtes légales, énumérées à l'article V-5, coïncident en seul et même jour calendaire normalement travaillé, il y a lieu d'accorder aux salariés un jour chômé supplémentaire.
Ce jour devra être accordé avant la fin de l'année civile en cours.

M- Article V-6-1 : Congés exceptionnels

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

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

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.
Selon les délais de trajet reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés par l'employeur. »

** NB : 3 jours sont prévus pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur depuis la Loi Travail de 2016 (art.L3142-4 ordre public).*

Interprétation rendue par la CPNI du 03 décembre 2003

La CCN n'a pas accordé de congés exceptionnels pour un enfant de salarié qui signe une PACS. Il n'y a donc pas lieu d'accorder 2 jours de congés aux parents d'un enfant qui signe un PACS.

N- Article V-6-3 : Congés pour enfant malade

« Dans le cas de maladie d'un enfant, dûment constatée par un certificat médical, des congés exceptionnels seront accordés à la mère ou au père salarié dont il assume la charge effective au sens de l'article L 513-1 du code de la Sécurité Sociale, sur la base de 6 jours ouvrés par enfant de moins de 16 ans et par an.
Le salarié pourra demander des jours supplémentaires qui seront octroyés suivant les nécessités de service, sur les congés payés restant ou à venir.
Il en sera de même pour la maladie d'enfant placé en vue d'adoption. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

1) En matière de congé pour enfant malade, le principe est que la mère ou le père salarié ont la possibilité de prendre 6 jours ouvrés, par enfant de moins de 16 ans, et par année civile, à partir du 1er janvier 2002.

Les salariés embauchés en cours d'année civile verront ce nombre de jours ouvrés proratisé en fonction de leur temps de présence dans la structure.
Pour l'année de la mise en application de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO, ce temps sera proratisé au temps effectif de l'application de la présente convention.

2) Cet article énonce que ces congés sont accordés à la mère ou au père salarié qui assume la charge effective (au sens de l'article L.513-1 du Code de la Sécurité Sociale) de l'enfant. L'employeur peut demander à ses salariés une déclaration sur l'honneur affirmant qu'ils ont la charge effective de leur enfant.

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

1) Période de référence de ce congé pour enfant malade
Le droit au congé pour enfant malade porte sur un an, soit l'année civile.

2) Dans l'hypothèse où les deux parents sont salariés de la même structure, un seul des parents a droit au congé pour enfant malade puisqu'un seul des deux parents a la charge effective de l'enfant selon l'article L.513-1 du Code de la Sécurité Sociale. Toutefois, ce droit de six jours ouvrés par enfant peut être réparti indifféremment entre les deux parents.

Interprétation rendue par la CPNI du 10 juillet 2002

Les salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel ont droit à 6 jours ouvrés par enfant et par an, mais durant ce congé, les salariés à temps partiel seront payés au prorata de leur temps de travail.
Concernant les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, la CPNC ne prendra pas position sur le sujet.

Interprétation rendue par la CPNI du 3 juillet 2018

Les jours enfant malade prévus par l'article V-6-3 de la CCN doivent être décomptés sur l'absence effective du salarié calculée à la demi-journée.

O- Article V-8 : Congé de formation économique, sociale et syndicale

« Dans le cadre des dispositions de l'article L.451-1 du Code du Travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce individuellement par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

- *12 jours ouvrables pour chaque salarié,*
- *18 jours ouvrables pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.*

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

- *Pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an,*
- *Pour les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an,*
- *Pour les structures d'au moins 50 salariés, 6 jours par an. »*

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

1) Lorsque les salariés prennent leur congé de formation économique, sociale et syndicale, les structures doivent seulement maintenir la rémunération de ces salariés. Ce congé est considéré comme temps de travail effectif.

2) Si le texte conventionnel mentionne des jours ouvrables, c'est parce que les textes légaux définissant ces congés prévoient des jours ouvrables.

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

Il est dit dans cet article que la rémunération du salarié est maintenue dans certaines limites :

- Par structure, ce qui signifierait que la structure ne prendrait pas à sa charge le maintien de salaire de tous les salariés souhaitant exercer ce droit mais seulement un certain nombre de jours (déterminé selon l'effectif de la structure) dans l'année et ce, quelque soit, le nombre de salariés demandant ce congé.

- Par organisation syndicale représentative, ce qui signifierait que chaque organisation syndicale qui organiserait ce type de formation a droit au même crédit de journées rémunérées. Ce crédit non utilisé par une organisation n'est pas reportable sur une autre.

Ce droit se décompte par année civile.

P- Article V-9 : Congés maladie (interprétation avant l'avenant n° 48)

Article V-9 alinéa 1 :
« En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié comptant 6 mois de présence dans la structure, bénéficie sous réserve d'indemnisation par la Sécurité sociale :

- *Du maintien de son salaire net pour les 3 jours de carence, dans la limite d'1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date.*
- *Sous réserve de l'application du paragraphe précédent, du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance.*
- *Sous réserve de la signature par le salarié concerné de tous documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la Sécurité sociale des indemnités journalières. »*

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

L'article V-9 relatif aux congés maladie prévoit le maintien de salaire net du salarié malade pendant les 3 jours de carence, dans la limite d'1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date, or cela veut bien dire 12 mois après le 1er arrêt maladie et on ne compte pas en année civile. De plus, l'article V-9 doit être interprété comme 3 jours, qu'ils soient groupés ou séparés.

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

Selon les termes de l'article V-9 de la CCN, la subrogation est une obligation conventionnelle sous réserve de la signature par le salarié concerné de tous documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières.

Article V-9 alinéa 5 :
« Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié s'est absenté pour un congé maladie d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus. »

Interprétation rendue par la CPNI du 02 juillet 2003

Si au cours des 12 mois précédents le second arrêt maladie, le salarié n'a pas travaillé au moins 6 mois, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place la subrogation.

Q- Article V-11 : Congé de maternité

« Les salariées comptant une année de service effectif dans la structure auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la Sécurité Sociale que par le régime de prévoyance auquel participe l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.
Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur. »

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

L'employeur doit maintenir le salaire net du salarié concerné à hauteur du temps de travail effectué durant le congé parental s'il s'agit d'un congé parental à temps partiel. Dans le cas d'un congé parental total, l'employeur ne doit pas maintenir la rémunération.

R- Article V-13 : Conditions générales de discipline

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

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

Pour l'ensemble des sanctions, il sera fait application de la procédure légale, laquelle inclut la motivation par écrit, quel que soit le nombre de salarié.
Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai de 2 ans, sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.
Sauf en cas de faute grave ou lourde, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus."

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

L'observation, qui n'a pas le caractère juridique d'une sanction, peut être écrite. Dans cette hypothèse, l'observation écrite devra être supprimée dans un délai de deux ans, comme les sanctions disciplinaires.

Titre VI : Classement professionnel et rémunération

A- Article VI-1 : Classement professionnel (modifié par l'avenant n°20, modifié par l'avenant n°65)

Article VI-1 : Classement professionnel (modifié par l'avenant n°20)

VI-3-1-1 : Principes généraux

L'embauche, à chacun des emplois définis en annexe de la présente convention, est prononcée, en principe, sur la base de l'indice professionnel minimum de la cotation concernée définie en annexe 1 et 2.
Le diplôme constitue un élément de validation des compétences acquises. Pour les compétences exercées dans un emploi considéré, la liste des diplômes pouvant ainsi valider des compétences identifiées est arrêtée en annexe de la présente convention.
Les cotations sont regroupées par niveaux. Ceux-ci se réfèrent aux niveaux de l'Education Nationale. qui ne déclenchent pas directement un niveau de rémunération, mais constituent une référence à l'embauche.
Ainsi :

- *Les cotations de 4 et 5 correspondent au niveau V.*
- *Les cotations de 6 à 9 correspondent au niveau IV.*
- *Les cotations de 10 à 14 correspondent au niveau III.*
- *Les cotations de 15 à 16 correspondent au niveau II et I.*

Le salarié embauché doit maîtriser la totalité des compétences de l'emploi pour lequel il est embauché, telles que définies dans la fiche descriptive. Dans le cas où des compétences requises ne sont pas maîtrisées, l'employeur fournit au salarié les moyens d'acquérir dans le délai imparti les compétences attendues.

Interprétation rendue par la CPNI du 07 juin 2006

Les conseillers en insertion qui exercent et qui maîtrisent les mêmes domaines de compétences doivent bénéficier de la même cotation conformément aux dispositions de l'article VI-3-1-1.

Article VI-1 : Classement professionnel (modifié par l'avenant n°65)

VI-1-1 : Les principes régissant le système de classification

La classification a 3 fonctions essentielles :

- *Une fonction de promotion et d'évolution des salariés,*
- *Une fonction d'identification des métiers, des emplois repères, des compétences et des activités,*
- *Une fonction salariale afin d'affecter à chaque cotation retenue un indice professionnel minimum.*

La classification doit :

- *encourager la progression promotionnelle dans la structure ou dans la branche professionnelle du salarié,*
- *valoriser la mise en œuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère ou de manière*

transversale,

- *donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches professionnelles.*

Interprétation rendue par la CPNI du 8 juillet 2025

Pour rappel, la Convention collective liste 15 emplois repères. Un emploi hors classification est un emploi qui n'est pas rattaché à un emploi repère.
Un salarié initialement rattaché à un emploi repère doit se voir proposer un avenant à son contrat de travail le positionnant sur un emploi hors classification à condition que les missions qu'il exercera ne correspondent pas aux compétences socles et complémentaires qui définissent son emploi repère initial ou tout autre emploi repère. Cette modification du contrat de travail nécessite obligatoirement l'accord du salarié.

B- Article VI-1-2-1-1 Classification du salarié

A) ***Emplois repères (annexe 2)***

Chaque salarié est rattaché à un emploi repère.

Un emploi repère est défini par des compétences socles et éventuellement par des compétences complémentaires.

B) ***Compétences (annexes 2,3,4 et 5)***

***Une compétence socle** est une compétence qu'il est indispensable de maitriser dans l'emploi repère.*

***Une compétence complémentaire** correspond à toute autre compétence qui enrichit l'emploi repère. Cette compétence complémentaire est à l'initiative de l'employeur.*

***Une compétence transversale** est une compétence temporaire hors cotation commune à plusieurs emplois repères. Elle est à l'initiative de l'employeur.*

C) ***Activités (annexe 3)***

Les compétences sont composées d'activités que le salarié doit nécessairement exercer et maitriser.

D) ***Fiche de poste***

*Pour chaque salarié, il est établi obligatoirement une fiche de poste. Il appartient à l'employeur de la définir et de l'adapter. La fiche de poste détaille **le rôle et l'activité** réelle du salarié dans le respect de son contrat de travail. Elle précise à quel emploi repère le salarié est rattaché.*

La fiche de poste doit faire référence à l'emploi repère et à toutes les compétences exercées par le salarié.

Interprétation rendue par la CPNI du 8 juillet 2025

Tout salarié rattaché à la CCN des Missions Locales doit recevoir une fiche de poste détaillant ses activités réellement exercées, et cela quel que soit son type de contrat de travail et l'emploi occupé (emploi repère, emploi du médico-social et social hors emplois repères ou hors classification). La fiche de poste du salarié ne doit pas être un simple copié-collé des compétences de la Convention Collective Nationale des Missions Locales.

C- Article VI-1-2-1-2 Positionnement (modifié par l'avenant 65)

Au terme de la période d'essai, les compétences socles sont considérées comme exercées et maîtrisées.

A) La reconnaissance d'un emploi repère

Pour reconnaître un emploi repère le salarié doit posséder ou acquérir les compétences socles qui le définissent.

B) La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est reconnue lorsque toutes les activités qui la composent sont exercées et maîtrisées. Ces activités sont référencées en annexe n°3

- ***Reconnaissance de l'activité***

Chaque activité doit nécessairement être maîtrisée et exercée.
La maîtrise correspond soit à une qualification reconnue par la branche lorsque la branche aura défini la liste des qualifications concernées, soit à une reconnaissance par l'employeur.
L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et correspond à une pratique effective.
Lorsque l'employeur demande qu'une activité soit exercée, il doit la notifier par écrit au salarié.
La reconnaissance définitive de l'activité appartient à l'employeur. Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit au salarié, la reconnaissance ou non de l'activité. En l'absence de notification écrite, elle n'est pas acquise.

- ***Reconnaissance d'une compétence***

La reconnaissance définitive d'une compétence appartient à l'employeur.
Lorsque l'employeur reconnaît comme définitif l'exercice de toutes les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur modifie la fiche de poste en conséquence.

C) Exception : les compétences transversales

A l'initiative de l'employeur, l'exercice d'une compétence transversale est temporaire et sa durée est notifiée par écrit.

Interprétation rendue par la CPNI du 9 novembre 2021

La transposition de l'avenant 65 doit être effective au plus tard au 14 octobre 2021 23h59 dans les structures de la branche des Missions Locales.

Les 3 mois de délais pour reconnaitre la maitrise et l'exercice d'une activité, visé à l'article Article VI-1-2-1-2 Positionnement de l'avenant 65, ne s'applique pas aux activités des compétences maitrisées et exercées par le salarié lors de la transposition de l'avenant 65 dans sa structure.
En revanche, si l'employeur demande au salarié d'exercer une nouvelle activité non maitrisée au moment de l'application de l'avenant 65, ce délai pourra être appliqué mais uniquement a posteriori de la transposition de l'avenant 65 au contrat du salarié.

D- Article VI- 2- 2 : Le salaire conventionnel

(modifié par l'avenant 38 du 16 décembre 2009)
*(*modifié par l'avenant n° 32 du 31 mars 2009 et par l'avenant 40 du 2 septembre 2010*)*

VI-2-2-1 Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération
La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'Octobre.
Le personnel permanent est rémunéré au mois.
Le personnel permanent à temps partiel, peut être rémunéré au moins, à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.
Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I

Interprétation rendue par la CPNI du 28 mars 2013

Les salariés à temps partiel sont également concernés par la mensualisation.

E- Article VI-2-2-3-1 : Reprise d'ancienneté

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

Interprétation rendue par la CPNI du 19 décembre 2007

L'article VI-3-2-1 ne fait référence à aucun type particulier de contrat de travail.
En conséquence, il convient d'interpréter que la présence générée par tout type de contrat de travail doit être reprise au titre de l'ancienneté.

Interprétation rendue par la CPNI du 9 novembre 2021

Au vu des articles Art 6.2.2.3.1 : Reprise d'ancienneté et Art 6.2.2.3.2 : Progression à l'ancienneté, pour les salariés déjà présents dans une structure au moment de l'adhésion de celle-ci à la convention collective mais sans ancienneté conventionnelle, l'ancienneté conventionnelle (indice d'ancienneté) démarre à compter du jour de l'adhésion.
Les salariés embauchés postérieurement à l'adhésion de la structure à la CCN bénéficient de l'article « reprise d'ancienneté » si les conditions d'attribution sont remplies.
Afin de respecter les principes d'égalité de traitement, les salariés déjà présents dans la structure au moment de l'adhésion de celle-ci à la CCN et ayant déjà une ancienneté

conventionnelle de branche, peuvent bénéficier d'une reprise d'ancienneté conventionnelle (indice d'ancienneté) dont la poursuite démarre à date d'adhésion de la structure et sans rétroactivité à date d'embauche du salarié dans la structure.

F- Article VI-2-2-3-2 : Progression à l'ancienneté (modifié par l'avenant n°20)

« Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.
Ces points d'ancienneté sont acquis par le salarié conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans (cf. annexe 1).
Dans les structures adhérentes au syndicat employeur SN-ML-PAIO à la date du 1er octobre 2001, le décompte de l'ancienneté acquise par les salariés part de cette date d'application.
Dans les structures qui n'étaient pas adhérentes à cette date, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er février 2002, date d'effet de l'extension de la CCN.
Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article I-7, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.
Pour les salariés embauchés postérieurement au 1er octobre 2001 ou au 1er février 2002 selon le cas, ce décompte débute à la date d'embauche.
Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le Code du travail.
Lors de l'entretien professionnel annuel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté. »

Interprétation rendue par la CPNI du 15 décembre 2004

Sur la fiche de paye figurent :

- L'emploi repère sauf pour les emplois spécifiques non rattachés à un emploi repère,
- Eventuellement une appellation locale/l'intitulé du poste.
- La cotation qui déclenche la rémunération sauf pour les emplois spécifiques non rattachés à un emploi repère,
- L'indice Professionnel
- L'indice d'ancienneté
- L'indice de Responsabilité décrit à l'article 6.3.3 de la CCN.

Il ne doit pas y avoir de globalisation des divers indices.

G- Article VI-2-3-1 : Indemnité de responsabilité

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

Taille de la structure	***Points d'indemnité***
Moins de 7 salariés	*20*
7 à 20 salariés	*50*
Plus de 20 à 50 salariés	*100*
Plus de 50 salariés	*150*

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Pour calculer les indemnités de responsabilité des responsables de secteur et des directeurs, il faut prendre en compte le personnel mise à disposition dans le calcul de l'effectif.

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

1) Cet article énonce que des indemnités de responsabilité sont accordées à celui qui assume la responsabilité effective de la structure. Dans la Convention Collective, structure signifie : Mission Locale ou PAIO.

2) Par cohérence avec l'article VIII-1-2 : cadre de direction. Les seuils s'entendent en équivalent temps plein, y compris les contrats aidés et les salariés mis à disposition (CPN d'Interprétation du 3 mai 2001), au moment du reclassement.

Interprétation rendue par la CPNI du 30 octobre 2001

L'indemnité de responsabilité est mensuelle.

Interprétation rendue par la CPNI du 6 juin 2013

Le nombre de points d'indemnité de responsabilité est attribué en fonction de la taille de la structure conformément à l'article 6.3.3 de la CCN.

H- Article VI-3 : Frais professionnels
(modifié par l'avenant n°5 du 29 mars 2002)

Article VI-3 alinéa 1 :
« Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- *par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti*
- *par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti*
  (minimum garanti : prévu à l'article L.141-8 du Code du Travail)

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :
Moins de 3 heures de transport : base SNCF 2ème classe
Plus de 3 heures de transport : base SNCF 1ère classe
Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Concernant le remboursement des frais de repas et de nuits d'hôtel, il s'agit dans la formulation du texte d'un plafond.
Le remboursement se fait, sur justificatif original, et est limité aux frais réellement engagés quand ceux-ci sont inférieurs au plafond.
Par contre, l'employeur peut décider de rembourser aux frais réels, même si ceux-ci sont supérieurs au plafond, toujours sur production de justificatifs originaux, quand le niveau de la

dépense résulte d'une obligation pour le salarié, et non d'un choix de celui-ci (repas inclus dans la journée de formation par exemple).

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

Lorsque le salarié demande, pour des raisons personnelles, à faire le trajet en voiture alors que la structure a décidé de ne rembourser les frais de déplacements professionnels que sur la base SNCF, cela peut lui être accordé par l'employeur.
En ce cas, le remboursement des frais de déplacement est, à titre dérogatoire, plafonné au coût du billet de train ou d'avion pour le parcours.

Article VI-3 alinéa 2 :
« Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV. »

Interprétation rendue par la CPNI du 05 juin 2002

Lorsque le déplacement est de l'antenne au siège social ou au lieu de réunion, paiement des frais kilométriques.
Lorsque le déplacement est du domicile au siège ou au lieu de réunion, paiement du différentiel de kilomètres si la distance est supérieure au parcours du domicile au lieu de travail.

Lorsque le déplacement est du domicile au siège social ou au lieu de réunion, puis au lieu de travail, paiement du différentiel de kilomètres, si la distance est supérieure à celle du domicile-lieu de travail.

Article VI-3 alinéa 3 :
« La structure souscrira une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.
Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité annuelle maximum sur justificatif de :

- *Jusqu'à 5 CV : 1 500 F*
- *Plus de 5 CV : 2 000 F.*

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.
Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

La Convention Collective prévoit que les structures doivent souscrire un contrat d'assurance automobile lorsque les salariés font un usage constant de leur véhicule. Cet usage constant est entendu comme un usage régulier et fréquent qui s'oppose à l'usage occasionnel. Les modalités de mise en œuvre de ce principe sont à régler au niveau local.

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

1) Lorsqu'un salarié démissionne de la structure en cours d'année, l'intégralité de l'indemnité annuelle, payée par la structure en vue de couvrir l'assurance spécifique pour l'utilisation de véhicule personnel en cas de déplacements professionnels, est acquise au salarié.

2) Les structures peuvent souscrire une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés et si elles n'ont pas fait ce choix, elles doivent verser aux salariés, dont la fonction nécessite un usage constant d'un véhicule, une indemnité annuelle qui couvrira les frais engendrés par la prise personnelle d'une assurance couvrant les déplacements professionnels.

Interprétation de la CPNI du 6 juin 2013

Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels (hors domicile- lieu de travail) doivent être indemnisés selon le barème kilométrique en vigueur plafonné à 7CV.
Par ailleurs :
« Lorsque le déplacement est de l'antenne au siège social ou au lieu de réunion, paiement des frais kilométriques
Lorsque le déplacement est du domicile au siège ou au lieu de réunion, paiement du différentiel de kilomètres si la distance est supérieure au parcours du domicile au lieu de travail
Lorsque le déplacement est du domicile au siège social ou au lieu de réunion, puis au lieu de travail, paiement du différentiel de kilomètres, si la distance est supérieure à celle du domicile-lieu de travail » (Rappel décision de la CPNI du 5 juin 2002)

Titre VII : Formation Professionnelle

A- Article VII-2 : Participation employeur

« La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés, est fixée au minimum à 2,5% de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.
Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre des formations en alternance, et du congé individuel de Formation (pour ceux des employeurs qui y sont assujettis) conformément à la possibilité offerte par l'article L.952-2 du Code du travail ainsi que les cotisations au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés qui seront mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés.
Le versement pour les structures occupant au moins 10 salariés sera mutualisé et financera des actions de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme collectif de développement de la formation professionnelle.
Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

1) La Convention Collective ne prévoit pas de lissage pluri-annuel pour les structures ayant moins de 10 salariés. Les besoins en formation sont les mêmes pour toutes les structures. Nous veillerons au principe d'un accès équitable, à la formation pour tous ceux qui y contribuent également.

2) Une partie du financement de la formation sera affectée au plan local et le pourcentage sera déterminé par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation.

B- Article VII-7 : Adhésion à un OPCA

« Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petites ou très petites structures présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.
Elles adhèrent à Uniformation en tant qu'OPCA et versent leurs contributions conventionnelles au financement des formations en alternance et à celles du plan de Formation, à cet Organisme Mutualisateur Agréé (OMA), à l'exception du CIF-CDI et CIF-CDD.
La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R.952-4 du Code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article IX-4 de la présente convention collective, dans le cadre de la définition des objectifs et de l'orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.
La commission paritaire emploi-formation décidera du pourcentage de la collecte affectée aux actions mutualisées au plan national, et / ou au plan régional, et de celui laissé à la disposition des structures au plan local. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

L'OPCA qui a été choisi par les partenaires sociaux est UNIFORMATION. Certaines structures étaient déjà à UNIFORMATION et n'en étaient pas tout à fait satisfaits. C'est pourquoi les employeurs ont demandé à avoir un comité de gestion propre. Le Comité Paritaire de Gestion va, grâce à l'observatoire des métiers, réfléchir aux formations à mettre en place au niveau national, au niveau régional et local.

Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres

A- Article VIII – 1-1 : Cadre de direction

Les cadres de direction sont rattachés à l'un des emplois-repères suivants :
- Directeur
- Responsable de secteur

Aux cadres de direction sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils sont habilités, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le cadre de direction, à la demande du Président (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), assiste aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques. Il exerce, dans les limites fixées par la délégation, les prérogatives de l'employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure.

Il possède une formation de niveau I ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.
Le cadre de direction est un « cadre autonome » qui n'est pas soumis à un horaire préalablement établi.

<u>Cadre - classe 1 :</u> Sont concernés les cadres de direction de structure employant plus de 50 salariés (équivalent temps plein, quelque soit le contrat de travail, y compris les mise à disposition).

<u>Cadre - classe 2 :</u> Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, quelque soit le contrat de travail y compris les mise à disposition).

<u>Cadre – classe 3 :</u> Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, quelque soit le contrat de travail y compris les mise à disposition).

Interprétation rendue par la CPNI du 07 novembre 2006

C'est l'employeur qui mène la procédure de licenciement.
Néanmoins, conformément à l'article VIII- I-I de la CCN l'employeur peut, par délégation, décider de confier la mission de mener la procédure de licenciement au directeur de la structure

B- Article VIII-2 : Période d'essai

« La période d'essai est de :

- *2 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 3.*
- *3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2. »*

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

L'article VIII-2 prévoit exclusivement la période d'essai des cadres de direction de classe 1,2 et 3. Il est donc muet sur la période d'essai des cadres pédagogiques, administratifs et techniques. En conséquence, on doit envisager qu'à défaut de stipulations particulières pour cette catégorie de cadres, il faut se référer au droit commun conventionnel. Ainsi, la période d'essai pour les cadres pédagogiques, administratifs et techniques doit être la même que pour les non cadres, soit d'un mois.

C- Article VIII-3 : Délai-congé

« Le délai congé est de :

- *3 mois en cas de démission.*
- *3 mois en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).*

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de 50 heures par mois, pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées sauf en cas de démission. Ces heures sont déterminées, soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 juillet 2001

1) Il n'appartient pas à l'employeur de contrôler l'usage des 50 heures par mois accordées aux cadres licencié ou démissionnaire pour rechercher un emploi, ni le bien fondé de leur utilisation. Ainsi, l'employeur n'a pas à vérifier que ces heures servent bien à la recherche d'un emploi et doit lui accorder même si le salarié a déjà trouvé un autre emploi.

2) Il appartient au salarié de demander le bénéfice de ces 50 heures, s'il ne le fait pas, la structure n'a pas à lui accorder.
Dans le cas où la structure n'a pas accordé ces heures, elle ne doit pas les rémunérer, sauf si elle a refusé une demande formulée à bon escient par le salarié.

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

Cet article ne précise pas les catégories de cadres visées et énonce seulement que le délai-congé est : « *3 mois en cas de démission et 3 mois en cas de licenciement* ». En outre, il mentionne dans le paragraphe suivant le terme de cadre sans autre précision. Par conséquent,

on doit considérer que les cadres de direction et les cadres pédagogiques, administratifs, et techniques ont le même délai-congé, soit 3 mois.

Titre IX : Commissions Paritaires Nationales

Préambule :
« Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûment mandatés par leur organisation pour participer aux Commissions Paritaires Nationales suivantes »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Au vu de cet article, il est clair que les délégués du personnel ne peuvent pas participer aux Commissions Paritaires Nationales.

Titre X : Mesures transitoires

A- Article X-3 : Reclassement

Article X-3-1-2 : Reclassement
« C'est la structure qui définit la fiche descriptive de l'emploi effectif, en terme de domaines de compétences décrites dans le référentiel de compétences. Toute fiche descriptive d'emploi effectif doit se référer explicitement à l'emploi repère qui paraît pouvoir servir de référence. »

Interprétation rendue par la CPNI du 09 avril 2002

Rien n'empêche un employeur de réaliser des fiches descriptives de poste.

Article X-3-1-4
« Le salarié qui occupe un emploi effectif est rémunéré sur la base des modalités de calcul attachées à la cotation la plus élevée des compétences qu'il maîtrise et qu'il exerce. »

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

1) Il s'agit de compétences exercées de manière pérenne, au moment du reclassement. On pourrait toutefois admettre que l'employeur intègre lors du positionnement des compétences que le salarié a exercé précédemment s'il pense que celles-ci seront exercées à nouveau prochainement.

2) C'est l'employeur qui a la charge de l'organisation du travail dans la structure.
Cela ne doit pas le conduire à retirer à un salarié une mission que continue à exercer la structure, uniquement pour ne pas reconnaître les compétences exercées et maîtrisées.
Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un remplacement temporaire, l'article VI-4 s'applique.

B- Article X-3-2 : Classifications – cotations – calendrier

« Les indices et le montant du point retenus sont calculés de telle sorte que l'ensemble des bas salaires soient ramenés à une valeur voisine des moyennes par cotation calculées lors de l'enquête confiée à l'ANACT auprès de 27 structures.
La mise en œuvre du reclassement des personnels, à l'indice minimum déterminé par la cotation, se fera au terme de la période de classement de chacun des salariés dans les métiers/emplois/cotations, soit au 1° octobre 2001.
Dès le classement de l'ensemble des salariés du réseau, et avant fin 2001 les partenaires sociaux se réuniront pour modifier la valeur de point et construire la grille de déroulement des carrières applicable au 01/01/2002. »

Interprétation rendue par la CPNI du 16 janvier 2003

La procédure de reclassement commence dans le mois qui suit la reprise du travail, conformément à l'interprétation rendue le 5 février 2002. Ce reclassement doit s'effectuer dans le cadre des règles définies et dans le cadre des mesures transitoires (article X-3-2).

Interprétation rendue par la CPNI du 03 décembre 2003

Dans le cas où un salarié n'a pas pu être évalué (hypothèse d'une suspension du contrat de travail pour maladie), le reclassement, effectué à son retour, devra avoir un effet rétroactif à la date d'application de la CCN dans la structure.

C- Article X-4 : Conventions ou accords antérieurs

« Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article I-1 de la présente convention cessent de produire effet sous réserve des dispositions de l'article I-5, dès l'adhésion de la structure au syndicat employeur ou pour les autres structures comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, dès parution de l'arrêté d'extension selon le calendrier mentionné à l'article X-1 de la présente convention. »
« Dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention collective, tous les accords d'entreprise seront éventuellement modifiés par voie d'avenant pour prendre en compte les dispositions contenues dans cette convention. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

1) L'article X-4 est clair. Pour les adhérents du SN-ML-PAIO, les conventions collectives précédemment applicables ont cessé de produire tout effet nouveau au 01/03/2001. Pour ceux qui adhéreraient au SN-ML-PAIO, les conventions collectives précédentes cessent de produire tout effet au 1er jour du mois qui suit l'adhésion.

2) L'article X-4 est clair : il faut ouvrir une négociation pour mettre en cohérence les accords antérieurs et la Convention Collective.
La règle générale est bien l'avenant à l'accord existant.

D- Article X-8 : Régime de prévoyance

« Les Missions Locales et P.A.I.O, non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article IV-2-12 de la présente convention.
Les Missions Locales et P.A.I.O, couvertes à cette même date par un contrat de prévoyance offrant des garanties inférieures ou dont le taux de cotisation à la charge du salarié est supérieur, devront se mettre en conformité en rejoignant les organismes assureurs désignés ci-dessus.
Les Missions Locales et P.A.I.O, couvertes à cette même date par un contrat de prévoyance offrant des garanties supérieures auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés, pourront conserver ces derniers dès lors que la signature desdits contrats a été effectuée antérieurement à la date d'effet du présent texte conventionnel et sous réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue par le présent régime à garantie équivalente.
En tout état de cause, en cas de résiliation ou de non renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les Missions Locales et P.A.I.O devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux Missions Locales et P.A.I.O adhérentes du SN-ML-PAIO, au 1er jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.
L'application du présent texte aux Missions Locales et P.A.I.O non adhérentes du SN-ML-PAIO, s'effectue le 1er jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. »

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

1) Pour savoir si l'on doit changer d'organisme de prévoyance lorsque l'on en avait un, il faut comparer le régime existant, et celui prévu par la Convention Collective.

2) La pratique des organismes de prévoyance de proposer d'aligner les prestations existantes sur celles du GNP-INPC que nous avons rencontré à plusieurs reprises prouve qu'en négociant collectivement, nous avons obtenu des conditions plus avantageuses que celles qui avaient été négociées, au coup par coup localement. Il y a en ce cas une économie pour le salarié et pour l'employeur en raison de la signature de la Convention Collective.
Cependant, l'article X-9 de la Convention Collective est très clair sur le sujet dans la mesure où il est mentionné que si vous êtes couvert à la date d'effet de la présente convention collective (c'est-à-dire le 1er mars 2001) par un contrat de prévoyance moins avantageux, vous devez rejoindre l'INPC.
Toutefois, si vous ne pouvez pas rompre votre contrat de prévoyance originel parce que l'organisme vous impose de respecter les termes de votre contrat (délai de préavis, rupture à la date anniversaire du contrat…), vous devrez continuer à traiter avec cet organisme de prévoyance. L'INPC s'engage à ne pas faire de relance d'adhésion pendant cette période à condition que vous lui envoyiez la copie de votre contrat de prévoyance tel qu'il était au 1er mars 2001 et que vous engagiez à dénoncer votre contrat le moment venu.
En attendant le changement d'organisme de prévoyance, vous devez réajuster votre contrat de prévoyance au niveau de ce qui est proposé par l'INPC dans la mesure où les salariés seraient en droit de demander les prestations inscrites dans la Convention Collective.

Annexes

A- Annexe 1 : Classement à l'embauche et grille de reclassement

(modifié par l'avenant n°6 du 30 avril 2002, par l'avenant n°8 et 9 du 18 juin 2002)

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

1) Nous avons privilégié les emplois spécifiques de la branche professionnelle, et construit un système de classification concernant plus de 90% des salariés (cela est écrit dans l'annexe 1). Lorsqu'il existe des emplois non couverts par les domaines de compétence et par les emplois repères tels que les psychologues, il faudra, après le travail de classification, faire remonter au plan national la situation des salariés non couverts pour en définir éventuellement de nouveaux dans le cadre des instances paritaires.
En attendant, la Convention Collective ne change rien à leur rémunération.

2) Concernant l'ancienneté, la grille de progression de carrière sera discutée en octobre lors de nouvelles négociations. La grille existante n'est pas une grille de progression mais doit seulement servir à reclasser le personnel. La logique de notre Convention Collective est d'inciter à la progression à travers une augmentation des compétences ce qui permet de rouvrir les possibilités de progression.

3) Concernant la prime de vie chère existante dans les D.O.M, il faut savoir qu'elle est pour les fonctionnaires, or nous avons construit une Convention Collective dans une logique de droit privé.
Certains Conseils Régionaux d'Outre-Mer se sont prononcés pour la suppression de cette primes.
Il nous a semblé impossible de traiter nationalement ce point, et nous ne pouvons que vous renvoyer vers une adaptation locale.

Interprétation de la CPNI du 03 juillet 2001

1) Le revenu annuel brut se calcule de la manière suivante :
Le salaire mensuel brut atteint au cours du dernier mois avant le reclassement x 12 + primes régulières et 13ème mois.

2) Lorsqu'en vertu d'un accord RTT, la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures, il est impossible de donner une interprétation nationale sans examen approfondi de l'accord RTT concerné.
La référence nationale est construite sur 35 heures, et en cas de temps de travail inférieur, la référence pour le reclassement se construit au prorata ente le temps de travail en vigueur dans la structure et les 35 heures définies nationalement.

3) Lorsqu'une structure avait négocié un accord RTT avec modération salariale, aucun accord local, antérieur à l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO, ne peut induire des situations plus désavantageuses pour les salariés que celles définies par la présente convention.

4) Concernant les avantages financiers supplémentaires donnés jusqu'à ce jour (13ème mois, prime fixe de fin d'année, prime d'ancienneté...), la Convention Collective prévoit exclusivement

une rémunération annuelle minimale, en fonction des classifications, et ne définit pas de salaire mensuel.
Le calendrier des versements de la rémunération n'est pas prévu dans la Convention Collective. Il appartient au plan local de définir le rythme de versement de la rémunération annuelle.

5) A titre exceptionnel, pour les cas où certaines classifications n'auraient pas pu être formalisées dans les délais conventionnels prévus, il est acté que ce travail devra être terminé au plus tôt, et en tout état de cause avant le 31/12/2001, avec effet rétroactif au 1er octobre 2001.

Interprétation rendue par la CPNI du 30 octobre 2001

1) Revirement d'interprétation concernant les avantages financiers supplémentaires :
Dans le cadre du reclassement, il a été décidé qu'il était tenu compte pour définir la rémunération annuelle : du dernier salaire de septembre 2001 x 12 + les primes régulières et 13ème mois existant dans la structure.
En conséquence, la nouvelle rémunération mensuelle est égale au 12ème de ce total.
Ce salaire mensuel divisé par 26 donne un indice qui permet le positionnement sur la grille.
Ce nouveau salaire mensuel est versé sur 12 mois.
Pour l'exercice en cours, les primes et/ou le 13ème mois sont dus au prorata, c'est-à-dire que les 9/12ème des primes ou 13ème mois doivent être versés aux salariés.

2) La Convention Collective fixe des rémunérations pour 35 heures et lorsqu'en vertu d'un accord RTT, la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures, il est impossible de donner une interprétation nationale sans examen approfondi de l'accord RTT concerné.

ANNEXE 1 au titre VI de la CCN – Grille d'indice professionnel minimal par cotation, grille relative à la valeur du point et grille d'ancienneté

(titre modifié par l'avenant n° 23 du 1er juillet 2005 ; supprimée et remplacée par l'avenant n° 20 du 1er octobre 2004 ; modifiée par l'avenant n°65 du 20 juin 2019, étendu le 15 octobre 2020, applicable à partir du 15 octobre 2021)

GRILLE D'ANCIENNETE DE L'ANNEXE 1

La grille d'ancienneté est modifiée comme suit :

Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté à compter du 1-01-11	
1 (12 mois)	0	
2	*+ 10*	**10**
3	*+ 4*	**14**
4	*+ 4*	**18**
5	*+ 4*	**22**
6	*+ 4*	**26**
7	*+ 4*	**30**
8	*+ 4*	**34**
9	*+ 4*	**38**
10	*+ 4*	**42**
11	*+ 4*	**46**
12	*+ 4*	**50**
13	*+ 4*	**54**
14	*+4*	**58**
15	*+4*	**62**
16	*+4*	**66**
17	*+4*	**70**
18	*+4*	**74**
19	*+4*	**78**
20	*+4*	**82**
21	*+4*	**86**
22	*+4*	**90**
23	*+4*	**94**
24	*+4*	**98**
25	*+4*	**102**
26	*+4*	**106**
27	*+4*	**110**
28	*+4*	**114**
29	*+4*	**118**
30	*+4*	**122**

Interprétation rendue par la CPNI du 5 avril 2022

A la lecture de la grille d'ancienneté, l'acquisition des 10 points d'ancienneté démarre bien à compter des 12 mois révolus de présence du salarié dans la branche des Missions Locales.

B- Annexe 2 : Liste des emplois repères

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

La Convention Collective s'applique également aux salariés des Associations Régionales ou aux salariés des Missions Locales ou PAIO mis à disposition de l'Association Régionale.
Il nous faudra effectivement travailler, à partir de la logique de compétences au repérage des compétences de ces animateurs régionaux, pour construire un nouvel emploi-repère.

Interprétation rendue par la CPNI du 30 octobre 2001

1) Tous les salariés qui ont des domaines de compétences référencés dans la CCN doivent être rattachés à un emploi-repère. Un intitulé d'emploi réellement effectué peut être accordé au salarié en plus.

2) Il n'existe pas dans le système de classification actuelle d'emploi-repère de directeur général.

C- Annexe 3 : Référentiel de domaines de compétences (modifié par l'avenant n°1 du 31 octobre 2001)

Interprétation rendue par la CPNI du 22 juin 2010

Le mode de communication entre le salarié et les membres du conseil d'administration n'est pas précisé dans le référentiel de la compétence 6.2.

D- Annexe 6 : Accord sur la Réduction du Temps de Travail

Interprétation rendue par la CPNI du 03 mai 2001

Les cadres sont à 35 heures.

L'accord du 25 mars 1999 a été étendu par arrêté du 30 juin 2000. Il est donc applicable à toutes les Missions Locales et PAIO, adhérentes ou pas au SN-ML-PAIO.

- Il dit dans son article 3 « la durée hebdomadaire du travail devra être réduite de telle sorte que le nouveau temps de travail hebdomadaire soit de 35 heures au plus ».
- Dans son article 5 « le passage à une durée de travail effectif de 35 heures hebdomadaire en moyenne se fera avec la garantie de maintien de salaire ».

La durée de référence est de 35 heures hebdomadaires, mais il s'agit d'une moyenne qui peut faire l'objet de modalités de mise en œuvre annualisées, par accord local, négociées selon les modalités prévues par l'article 8 de l'accord de Réduction du temps de Travail.

Il est dit dans l'accord cadre que les salariés à temps partiel bénéficieront également de la réduction proportionnelle de la durée du travail. Or, l'arrêté d'extension mentionne qu'on ne peut pas imposer la réduction du temps de travail à un salarié à temps partiel dans la mesure où cela ne peut faire l'objet que d'une proposition.

En conséquence, l'accord de Réduction du Temps de Travail est favorable à ce que l'employeur propose une réduction proportionnelle de la durée du travail des salariés à temps partiel.

Note 2 relative à l'entretien professionnel

(modifiée par l'avenant n° 2 du 11 décembre 2001)

Interprétation rendue par la CPNI du 25 septembre 2001

1) C'est l'employeur qui opère le reclassement des salariés et donc valide les domaines de compétences exercés et maîtrisés. Pour avoir une approche objective de la situation, des indicateurs peuvent être trouvés si nécessaire. A défaut d'accord entre les parties, l'employeur peut trancher la question au niveau local. Si le conflit persiste, le salarié pourra toujours avoir recours à la conciliation au niveau national et/ou intenter une action devant le Conseil des Prud'hommes.

2) Concernant l'entretien de positionnement, le principe est celui d'un face à face entre celui qui à la responsabilité du positionnement, et le salarié concerné.
Un contexte particulier peut justifier, avec l'accord du salarié, une double représentation de l'employeur.

3) La signature du support d'entretien témoigne que l'entretien a bien eu lieu.

Interprétation rendue par la CPNI du 02 avril 2003

L'employeur conventionnellement est obligé d'organiser les entretiens professionnels annuels. Si le salarié refuse de participer à l'entretien professionnel, il appartient alors à l'employeur d'effectuer unilatéralement l'évaluation qui s'applique de fait au salarié.