

Convention collective Habitat et du logement accompagnés (IDCC 2336) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés du 16 juillet 2003. Etendue par arrêté du 9 février 2004 JORF 18 février 2004.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635560. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/habitat-et-du-logement-accompagnes-2336>.

Sommaire

1. Préambule
2. Chapitre Ier : Champ d'application
3. Chapitre II : Commissions paritaires nationales
4. Chapitre III : Droit syndical
5. Chapitre IV : Le comité social et économique
6. Chapitre V : Contrat de travail
7. Chapitre VI : Durée du travail
8. Chapitre VII : L'aménagement du temps de travail
9. Chapitre VIII : Temps partiel
10. Chapitre IX : La convention de forfait
11. Chapitre X : Les astreintes
12. Chapitre XI : Les congés payés et autres congés / absences liées aux évènements familiaux
13. Chapitre XII : Formation
14. Chapitre XIII : Maladie - Accident
15. Chapitre XIV : Mesures en faveur de la parentalité
16. Chapitre XV : Préretraite - Retraite
17. Chapitre XV Dispositions relatives à la retraite
18. Chapitre XVI : Classification des emplois et système de rémunération
19. Chapitre XVII : Prévoyance risques décès et arrêt de travail
20. Chapitre XVIII : Prévoyance frais de santé
21. Chapitre XIX : Retraite complémentaire
22. Chapitre XX : Extension
23. Annexe I Guide pédagogique paritaire
24. Annexe II Lexique de la classification

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

La présente convention collective nationale annule et remplace celle conclue le 22 mai 2002 dénommée : Convention collective nationale des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 juin 2004

Chaque partie signataire de la convention collective nationale peut demander sa révision et le cas échéant de ses annexes.

Toute demande de révision, notifiée sous pli recommandé avec avis de réception à tous les signataires de ladite convention, doit comporter l'indication des points dont la révision est réclamée et des propositions formulées en remplacement.

Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois.

Les dispositions de la convention collective nationale resteront applicables jusqu'à la prise d'effet du nouvel accord.

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2020

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national d'une part les rapports de travail entre les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) et les membres salariés qu'ils emploient.

Les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs sont des institutions de formes juridiques variées, destinées à assurer une action éducative ou un accompagnement au jeune travailleur en priorité de 16 à 30 ans, et aussi longtemps qu'il peut bénéficier des mesures concernant l'emploi et la formation des jeunes, notamment en lui procurant l'hébergement, la nourriture, des activités culturelles et de loisirs. Les FSJT sont, entre autres, un lieu privilégié conduisant les jeunes à l'autonomie.

D'autre part, la présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés, dans les entreprises à caractère social ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en œuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales.

L'ensemble des entreprises mentionnées dans ces secteurs sont généralement répertoriées sous les codes APE 5590Z, 8899A, 8899B, 9499Z. Il est précisé que ces codes APE sont donnés à titre indicatif.

Chapitre II : Commissions paritaires nationales

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 novembre 2019

2.1.1. La CPPNI

2.1.1.1. La composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

- de quatre représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion. La représentation de chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion se fait dans la limite d'au plus trois représentants émanant de la branche FSJT et d'au moins un représentant émanant de la branche des personnels des PACT ARIM ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an.

La présidence de la commission sera assurée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant salarié et par un représentant employeur. Cette présidence pourra éventuellement être assurée par un représentant du ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège.

L'ordre du jour des commissions est validé conjointement par le président et le vice-président.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

2.1.1.2. Modalités de prise de décisions

Les modalités de prises de décisions décrites ci-après sont distinctes des règles de validité des accords, précisées à l'article 2.1.4.2. Les prises de décisions se feront par vote dans les conditions suivantes.

Dans chacun des collèges :

- pour le collège salariés : le poids de chaque organisation syndicale représentative correspond à son taux calculé dans le nouveau champ. Ainsi, le poids de sa décision correspond à son taux à l'extension dans le nouveau champ, calculé par le haut conseil du dialogue social. Les décisions dans ce collège sont prises à la majorité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations syndicales représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;
- pour le collège employeurs : les décisions dans ce collège sont prises à l'unanimité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations employeurs représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;

Les 2 collèges doivent être unanimes pour qu'une décision soit prise.

2.1.1.3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail n'ont pour vocation que d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires ; ils n'ont aucun pouvoir décisionnel. Par ailleurs, il pourra être également instauré des groupes de travail de transition spécifiques au secteur FSJT ou PACT ARIM du fait d'obligation de négociation périodique obligatoire indispensable avant d'aboutir une convention collective harmonisée. Ces

groupes de travail bénéficient des règles de remboursements prévus à l'article 2.1.1.4 du présent texte.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Chaque réunion de cette commission fera l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur pourra être établi afin de fixer les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1.4. Moyens de fonctionnement

Chaque réunion de CPPNI et des groupes de travail associés pourra faire l'objet d'une réunion de préparation d'égale durée.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires, de ces groupes de travail associés et des réunions préparatoires est déterminée selon les règles propres à chaque champ conventionnel préexistant.

2.1.2. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Chaque délégation pouvant être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

2.1.3. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de la convention collective rattachée des personnels de PACT et ARIM annexée à ladite convention collective nationale et de tout accord d'harmonisation sur le nouveau champ conventionnel fusionné tant dans les aspects individuels que collectifs de travail ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise ;
- établissement du rapport annuel d'activité.

A. Interprétation de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de son annexe, la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale et de son annexe, la convention collective nationale des PACT et ARIM.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

Les avis de la sous-commission sont pris selon les mêmes modalités de vote que celles prévues à l'article 2 du présent avenant.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation fera l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'observatoire paritaire national de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni@branche-fsyt.fr.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé au siège de l'organisation syndicale des employeurs, le CNEA qui assurera le recueil et l'enregistrement.

C. Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les modalités d'établissement du rapport d'activité sont prévues dans le règlement intérieur.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2.1.4. Règles de représentativité et de validité des accords

2.1.4.1. Règles de représentativité

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion sont admises aux négociations des champs fusionnés, portant sur le champ issu de la fusion ou sur un des champs fusionnés.

Ainsi, sont admises à participer aux négociations les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective nationale des organismes gestionnaires de FSJT et dans celle des personnels des PACT et ARIM avant la parution de l'arrêté du 1er août 2019.

2.1.4.2. Règles de validité

La validité d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, au moins 30 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la convention collective nationale constituée par la fusion du champ des organismes gestionnaires de FSJT et celle des personnels des PACT ARIM, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la convention collective nationale constituée par la fusion du champ conventionnel des organismes gestionnaires de FSJT et celui des personnels des PACT ARIM.

Commission paritaire nationale emploi-formation

Article 2.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

En vue de développer l'emploi et la formation dans la branche, les signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une commission paritaire nationale emploi - formation (CPNEF).

Cette commission sera composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ainsi que, éventuellement, un assistant technique ;
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Elle sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Ses objectifs seront les suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Les partenaires sociaux préciseront, en cas de besoin, les autres dispositions concernant sa mission et les modalités de son fonctionnement.

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Article 2.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 août 2019

2.4.1. Objet

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance est principalement chargée de mettre en place, de suivre les deux régimes conventionnels en vigueur dans la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

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

2.4.2. Composition

Cette commission est composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, ainsi qu'éventuellement un assistant technique ;
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs représentatifs au niveau de la branche ;
- à titre consultatif, un représentant de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) du régime de prévoyance et frais de santé, ainsi que toutes personnes pouvant apporter son expertise technique en matière de prévoyance et des frais de santé (actuaire, etc.).

2.4.3. Fonctionnement

La présidence de la commission est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

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

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

Un règlement intérieur sera établi pour déterminer par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.4.4. Missions

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des 2 régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- informer au moins une fois par an par écrit les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- viser tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels de la branche que diffusent les organismes assureurs recommandés ;
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations ...) ;
- favoriser la plus large mutualisation des risques couverts par les régimes conventionnels de la branche afin de garantir aux employeurs et aux salariés un haut niveau de couverture ;
- assurer la gestion directe ou par délégation et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans le cadre de la politique définie par la branche.

2.4.5. Groupe de travail paritaire

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et autant de représentants des employeurs) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

Pour chaque groupe de travail, un rapporteur est nommé et est chargé de rendre compte à la CPNP du résultat des travaux du groupe.

2.4.6. Missions de représentation

Le président et le vice-président représentent la CPNP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche, chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

Chapitre III : Droit syndical

Liberté d'opinion

Article 3-1

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément au livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération : le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des salariés, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Article 3.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

3.2.1. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales.

3.2.1.1. Collectes de cotisations. Diffusion de tracts et publications

Il peut être procédé à la distribution de tracts et publications à vocation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et notamment à l'issue de réunions professionnelles.

Les organisations syndicales peuvent diffuser des publications et des tracts à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires

3.2.1.2. Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des panneaux d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui doit respecter l'accessibilité à tout salarié.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

La transmission de ces communications syndicales se fait dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.1.3. Local et moyens de fonctionnement (1)

Les conditions matérielles de fonctionnement des activités syndicales (local utilisé, espace de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) seront négociées entre la direction et les organisations syndicales.

3.2.1.4. Heures d'information syndicale

Chaque membre du personnel pourra disposer de 7 heures par an rémunérées comme temps de travail pour participer à des réunions à l'initiative des organisations syndicales, dont la direction de l'organisme ou de l'établissement devra être informée.

3.2.1.5. Protection légale

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

3.2.1.6. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.2. Les délégués syndicaux

3.2.2.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
 - de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
 - à partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail, dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le cadre de la désignation ainsi que les conditions de désignation sont celles prévues par les règles du code du travail.

3.2.2.2. Moyens des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- dans les entreprises de 11 à 20 salariés : 3 heures par mois ;
- dans les entreprises de 21 à 49 salariés : 6 heures par mois ;
- dans les entreprises de 50 et plus : dispositions légales.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 6 heures pour la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 heures se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise. Ce crédit est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en

cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

3.2.2.3. Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

La valorisation des compétences des représentants du personnel et militants syndicaux fait l'objet d'une reconnaissance dans le cadre d'une certification officielle. Cette certification atteste et reconnaît l'expérience acquise au cours du ou des mandats.

Le représentant du personnel et le militant syndical, à l'issue de son mandat, quel qu'il soit, peut bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) afin de valider les compétences acquises dans l'exercice de ses fonctions. Afin de favoriser cette valorisation, les partenaires sociaux de la branche consacreront chaque année une enveloppe via les fonds conventionnels de la formation professionnelle. Le montant ainsi que les modalités d'accès seront décidés dans le cadre de la CPNEF.

Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

(1) L'article 3.2.1.3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2142-8 du code du travail qui prévoit des modalités de déploiement des moyens syndicaux selon les effectifs de l'entreprise.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Absences pour raisons syndicales

Article 3.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2021

3.3.1. Commissions paritaires et groupes de travail

3.3.1.1. Convocation et droit de s'absenter

Pour participer aux commissions paritaires et aux groupes de travail prévus dans le cadre de la négociation nationale de la convention collective nationale HLA, des autorisations d'absence rémunérées, comprenant le temps de déplacement, sont accordées aux salariés des entreprises visées au champ d'application de ladite convention collective nationale dans les conditions suivantes :

- ces salariés devront être dûment mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- une convocation précisant le lieu et la date devra être présentée à l'employeur 1 semaine avant la tenue de la réunion ;
- cette autorisation bénéficie à un salarié par organisation syndicale par établissement.

L'ensemble de ces conditions s'applique dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

3.3.1.2. Temps de réunion

Le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés de la branche aux réunions décidées paritaires est assimilé à du temps de travail effectif (temps de pause inclus), et est rémunéré comme tel et ce quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation.

Les commissions paritaires ainsi que les groupes de travail peuvent être organisés en mode mixte (présentielle et distancielle).

Afin de permettre à chaque organisation de préparer au mieux les commissions paritaires, un ordre du jour prévisionnel ainsi que leur durée seront déterminés lors de la séance qui la précède.

3.3.1.3. Préparation des commissions paritaires nationales

Le salarié bénéficie pour chaque réunion d'une commission paritaire nationale d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la commission paritaire.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire nationale est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié. Cette convocation précise : les lieux, dates et horaires de la réunion, elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

3.3.1.4. Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires

Le temps de réunion des instances paritaires ainsi que le temps de préparation aux réunions plénières sont assimilés à du temps de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, pour le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

Le temps de transport des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale HLA n'est pas assimilé à du travail effectif : néanmoins, ce temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile et le lieu de la réunion donne lieu à des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle.

3.3.2. Autres absences syndicales

Pour participer aux assemblées statutaires et congrès, des autorisations d'absence rémunérée seront accordées sur demande écrite des organisations syndicales présentée au moins 1 semaine à l'avance.

Un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 6 jours rémunérés par an. Dans les associations de plus de 50 salariés (ETP), un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 6 jours par an.

En outre, des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées dans la limite de 6 jours par an et par organisation syndicale, pour participer aux réunions en lien avec les assemblées statutaires ou congrès.

Exercice d'un mandat syndical

Article 3.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2021

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'organisme quitte celui-ci pour exercer un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficiera, pendant l'année suivant l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dans son emploi ou dans un emploi identique.

La demande de réemploi devra être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché conserve le temps de présence acquis à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale sera totalement pris en compte pour ses droits liés à l'ancienneté et pour l'évaluation de son expérience professionnelle.

Fonds d'aide au paritarisme

Article 3.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 juin 2021

3.5.1. Objet du Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociations conventionnelles de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit que souhaitent insuffler les représentants des salariés et des employeurs partis à la négociation collective. Est donc institué un fonds d'aide au paritarisme destiné à financer notamment :

1. Les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés ;
2. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux. Ce financement sera proportionnel à la présence aux réunions paritaires nationales, dès que cette présence par organisation syndicale est inférieure à 75 % des réunions de chaque commission ;
3. La mise en œuvre d'études sur la branche, décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

3.5.2. Financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA), assise sur la masse salariale de tous les salariés.

Ainsi, l'assiette de cette cotisation est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre des négociations visant à harmoniser les dispositions en la matière pour les entreprises FSJT et celles des personnels des PACT ARIM, une cotisation cible est fixée dans le présent texte.

Ainsi, la cotisation cible est fixée à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au plus tard à compter du 1er janvier 2025.

Pour aboutir à ce taux, les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM devront cotiser à hauteur de 0,05 % à compter de la première année suivant l'extension de l'accord. Cette cotisation évoluera ensuite systématiquement chaque année par une augmentation égale à la cotisation versée la première année jusqu'à aboutir à la cotisation cible prévue dans le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1re année	0,05 %
2e année	0,10 %
3e année	0,15 %

Pour les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des FSJT, dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du texte, une cotisation de 0,20 % de la MSB, cette cotisation évoluera systématiquement chaque

année par une diminution selon l'échéancier ci-dessous jusqu'à aboutir à la cotisation cible.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1re année	0,19 %
2e année	0,17 %
3e année	0,15 %

Dans le cas où la collecte de ces fonds s'avère insuffisante pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, les trésoriers de l'association de gestion du paritarisme devront alerter, des constatations, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire, l'OPCO " Cohésion sociale " est chargé du recouvrement de cette cotisation, qui interviendra à même échéance que la collecte des contributions supplémentaires conventionnelles à la formation professionnelle.

La négociation en entreprise

Article 3.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

Il est rappelé que quel que soit la taille de l'entreprise, des accords d'entreprises peuvent être négociés au sein de l'entreprise. Les parties, les conditions de négociations selon la taille de la structure ainsi que les conditions de validité des accords négociés sont fixées selon les dispositions légales et réglementaires.

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la convention collective, tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, doivent être transmis par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni@branche-hla.fr.

Chapitre IV : Le comité social et économique

Article 4.1 — Mise en place du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

Dans les établissements occupant au moins 11 salariés, il sera mis en place un comité social et économique dans les conditions prévues dans le code du travail.

En outre, dans les établissements occupant au moins 6 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique peut être mis en place, à la demande de l'employeur, d'un ou plusieurs salariés ou d'une organisation syndicale. Dans ce cas, l'employeur doit informer obligatoirement, par écrit, l'ensemble des salariés de cette possibilité de mise en place. Les membres du CSE bénéficieront des droits et protections légaux.

Le calcul des effectifs, l'organisation matérielle et le déroulement auront lieu conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article 4.2 — Composition et durée du mandat

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

Article 4.3 — Fonctionnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

4.3.1. Crédit d'heures

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur ou accord d'entreprise plus favorable.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 6 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 6 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Ce crédit supplémentaire d'heures n'est pas cumulable avec celui prévu à l'article 3.2.2.2 de la CCN.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en 1/2 journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. Une 1/2 journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois 1/2 le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois 1/2 le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le ou les membre(s) suppléant(s) participe(nt) aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

4.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

4.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins 6 fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

4.3.4. Commissions du CSE

Des commissions spécifiques du CSE devront être mises en place selon l'effectif de la structure et ce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Concernant la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), il est rappelé les responsabilités importantes de l'employeur et les enjeux majeurs de ces sujets. L'employeur peut, par accord d'entreprise, prévoir des crédits d'heures supplémentaires pour traiter spécifiquement de ces sujets.

Article 4.4 — Attributions

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

Les attributions du CSE sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.5 — Budget œuvres sociales

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

Pour l'ensemble des entreprises et ce peu importe son effectif, des négociations doivent se tenir chaque année sur la détermination d'un montant d'une contribution d'œuvres sociales.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés et plus :

- si cette contribution était forfaitaire, son montant ne pourrait être inférieur à l'enveloppe dédiée antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte ;
- si cette contribution était calculée sur un taux notamment sur la masse salariale brute, ce taux ne pourrait être inférieur à celui existant avant l'entrée en vigueur du présent texte.

De même, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année

précédente.

Article 4.6 — Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-63 du code du travail et sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux formations en santé, sécurité et conditions de travail des membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Article 4.7 — Information sur les dispositions conventionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2022

L'employeur est tenu de fournir à tous les nouveaux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme un exemplaire de la présente convention collective nationale à jour à la date de la remise.

En outre, chaque année, à la date anniversaire de la première remise, l'employeur est tenu de fournir aux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme les textes complémentaires modifiant la présente convention collective nationale.

Chapitre V : Contrat de travail

Egalité professionnelle-Egalité de traitement

Article 5.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité tant physique que morale du personnel qu'il emploie, y compris pour les travailleurs temporaires.

Recrutement

Article 5.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de procéder au recrutement nécessaire, l'employeur informera le personnel par voie d'affichage ; les candidatures internes répondant aux conditions requises seront examinées et embauchées en priorité.

Dans chaque établissement, il sera recherché, en liaison avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, les emplois pouvant être occupés par des personnes handicapées. Les postes de travail seront aménagés de façon à faciliter l'emploi de ces personnes.

L'embauche est faite prioritairement avec un contrat à durée indéterminée à temps plein. Des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à temps partiel peuvent être proposés en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

Embauche

Article 5.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juillet 2018

Dès l'embauche, tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat qui précisera :

- la date d'entrée ;
- la nature de l'emploi et des fonctions ;

- le ou les lieux où s'exercera l'emploi ;
- l'indice de rémunération ;
- les autres éléments de rémunération ;
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé ;
- la durée du travail ;
- la rémunération mensuelle brute ;
- le cas échéant, le statut cadre et les modalités d'organisation du temps de travail ;
- une clause indiquant le type d'organisation de son temps de travail ;
- le type de régime de retraite complémentaire et de prévoyance et frais de santé, ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- la convention collective nationale appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

5.3.1. Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le contrat devra en outre indiquer :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail ;
- la répartition du temps de travail selon les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- la nature des changements d'horaires susceptibles d'être pratiqués ;
- les modalités de ces changements.

Le volume possible d'heures complémentaires est dans le cas général de 10 % de la durée du travail prévue au contrat. Ce volume d'heures peut être porté à un tiers avec l'accord écrit des parties.

La répartition des heures de travail au sein des jours de travail sera remise au salarié 1 mois à l'avance.

En cas de modification de la répartition du temps de travail, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit à 3 jours dans les cas prévus au contrat de travail (art. L. 212-4-4). Lorsque le délai de prévenance de 7 jours est réduit, le nouvel horaire est fixé pour une durée minimale de 1 semaine.

5.3.2. Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail doit être conforme aux dispositions du chapitre V de la présente convention collective nationale, ainsi qu'aux dispositions légales en matière de CDD.

Conformément aux dispositions légales, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Tout membre du personnel embauché en contrat à durée déterminée et qui bénéficie à la fin de son contrat à durée déterminée d'un contrat à durée indéterminée, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période, d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'organisme.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche en contrat à durée déterminée et prendra en compte les périodes de travail dans l'organisme. Ainsi, il convient de tenir compte de la durée de tous les CDD pour le calcul de l'ancienneté, qu'il y ait eu coupure ou non entre le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

Dès lors, pour ces situations de salariés cumulant plusieurs contrats à durée déterminée au sein du même organisme, l'employeur reprendra la durée de chaque CDD conclu dans la structure avant le contrat à durée indéterminée afin de déterminer la date de départ de l'ancienneté dans l'entreprise.

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

Période d'essai

Article 5.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 mars 2010

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai sera d'une durée de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 4 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler la période d'essai 1 fois. La possibilité du recours au renouvellement doit être prévue au contrat de travail initial. Il doit être obligatoirement précédé d'un entretien professionnel, lequel a pour finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendant la période d'essai initiale et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

La durée de ce renouvellement est de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;

- 1 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 2 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

Contrat à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée, l'engagement est soumis à la période d'essai dans les conditions fixées par le code du travail.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment, en respectant les délais de prévenance prévus à l'article L. 1221-25 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Conditions de mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés

Article 5.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Un salarié à temps complet désirant travailler à temps partiel ou un salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet devra en faire la demande à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 5 mois avant la date à laquelle il demande le changement.

Ce courrier devra notamment indiquer :

- la date à laquelle le salarié souhaite modifier la durée du travail ;
- la nouvelle durée du travail proposée par le salarié ;
- le mode d'aménagement de cette nouvelle durée du travail ainsi proposée.

L'employeur devra obligatoirement rencontrer le salarié dans les 2 mois qui suivent la réception de ce courrier dans un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un représentant du personnel ou un salarié appartenant à l'organisme. Au cours de cet entretien, devront être envisagées toutes les possibilités s'offrant au sein de l'organisme.

Le refus par l'employeur ne pourra être motivé que par l'absence d'emploi équivalent disponible.

Rupture du contrat de travail-Délai-congé

Article 5.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à :

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et techniciens ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés et techniciens ;
- 3 mois pour les techniciens supérieurs ;

- 4 mois pour les cadres.

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

Il sera accordé 2 heures par jour ou 1 jour par semaine pendant le délai-congé, avec un maximum de 50 heures par mois, pour la recherche d'un emploi. Ces heures seront payées en cas de licenciement et prises au choix du salarié compte tenu des nécessités du service, l'employeur pouvant s'il le juge nécessaire demander la modification de certaines des heures choisies dans la limite de la moitié.

Avec l'accord des parties, les heures de recherche d'emploi pourront être cumulées et prises en fin de préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient du même avantage au prorata de leur temps de travail.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans la semaine ou un délai inférieur avec l'accord des parties. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Le personnel démissionnaire peut également, lorsqu'il a accompli la moitié de son délai-congé, quitter son emploi avec un préavis restant réduit à 1 semaine.

Licenciement individuel

Article 5.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2026

5.7.1. Procédure d'entretien préalable

L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier à titre individuel un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans les entreprises où pour des raisons d'effectif ou de carence il n'y a ni représentant du personnel élu ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à une entreprise dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention ou par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait *moins de 2 jours ouvrables pleins après l'entretien* (1). La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

5.7.2. Indemnités

Sauf cas de faute lourde ou grave privative de l'indemnité de licenciement, une indemnité, s'élevant à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure sera versée à tout membre du personnel licencié à titre individuel que ce soit pour motif personnel ou pour motif économique.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte pro rata temporis.

(1) Les termes « *moins de 2 jours ouvrables pleins après l'entretien* » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1233-15 du code du travail, lesquelles prévoient que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué. Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-13 du code du travail.

(Arrêté du 18 juin 2026 - art. 1)

Licenciement collectif pour motif économique

Article 5.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2026

5.8.1. Procédure

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés qu'après consultation préalable du CSE, s'il existe, ou à défaut, d'IRP qui peut/peuvent présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

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

L'employeur recherche toute mesure susceptible de faciliter le reclassement des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ou dans d'autres structures de la branche HLA.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant 18 mois, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réembauche, des avantages individuellement acquis à la date du licenciement, sauf en matière d'ancienneté.

5.8.2. Indemnités

Tout salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte pro rata temporis.

Chapitre VI : Durée du travail

Article 6.1 — Temps de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et à l'exclusion des temps de pause.

Il est rappelé que le temps de travail effectif permet d'apprécier le respect des durées maximales de travail ainsi que, le cas échéant, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Article 6.2 — Durée hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

La semaine civile de travail commence le lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h.

Un salarié ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs sauf dispositions particulières prévues conventionnellement.

Article 6.3 — Durée quotidienne maximale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

La durée de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Il peut y être dérogé dans les conditions du code du travail et de dispositions particulières de la convention collective.

L'amplitude journalière est la durée comprise entre le début et la fin de journée de travail d'un salarié, composée des temps de travail effectif et temps de pause.

L'amplitude journalière maximale est fixée à 12 heures sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre du travail de nuit.

Article 6.4 — Temps d'habillage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Pour les emplois nécessitant une tenue de travail, le temps d'habillage est considéré comme du temps de travail effectif. La tenue de travail, si elle est obligatoire, est fournie et entretenue par l'employeur.

Article 6.5 — La pause quotidienne

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans la structure, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles. À défaut de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, ces temps sont alors considérés comme du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

Une pause quotidienne doit être accordée. Elle peut être d'au moins une heure mais au minimum elle doit être de 30 minutes.

La pause quotidienne peut se confondre avec la pause repas.

(1) L'article 6.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail, selon lesquelles le salarié a droit à 20 minutes de pause consécutives au terme de 6 heures de travail.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 6.6 — Temps de déplacement quotidien

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

6.6.1 Temps de trajet domicile/ lieu de travail non habituel

Lorsque le temps de trajet est supérieur à celui nécessaire pour se rendre au lieu d'affectation, le temps supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

6.6.2 Temps de déplacement entre deux lieux de travail

Tout déplacement entre deux lieux de travail, y compris en cas d'intervention dans un domicile ou tout autre lieu de mission est considéré comme du travail effectif.

Article 6.7 — Les heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

6.7.1 Principe

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur. Elles ouvrent droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes. Cette majoration est soit rémunérée ou fait l'objet d'un repos compensateur de remplacement.

6.7.2 Calcul et contingent

Le calcul des heures supplémentaires se fait par semaine civile (du lundi 0 h au dimanche 24 h) sauf dispositions conventionnelles particulières. Dans ce cadre, le contingent annuel est fixé à 120 heures par an et par salarié sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions et les limites fixées par les dispositions légales ou réglementaires.

Article 6.8 — Le repos hebdomadaire et travail dominical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours de repos consécutifs par semaine. Ce repos prend naissance au terme du repos quotidien de 11 heures séparant 2 journées de travail soit 59 heures de repos consécutifs.

Après accord entre l'employeur et le salarié, le repos hebdomadaire peut être fractionné en 2 parties dès lors que la qualité de vie au travail sera garantie et la santé des salariés préservée. Ainsi, à chaque quatrième fractionnement, le salarié bénéficiera alors d'une demi-journée de repos supplémentaire.

Le refus de fractionnement par le salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction. (1)

Il sera garanti un dimanche sur trois en repos.

En cas de travail le dimanche, les heures de travail effectuées sont payées au taux majoré de 25 %. (1)

(1) Les alinéas 3 et 5 de l'article 6.8 sont étendus sous réserve du respect d'une part des dispositions de l'article L. 3132-3 du code du travail, lesquelles prévoyant que « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche » et d'autre part, des dispositions des articles L. 3132-12 à L. 3132-28 du code du travail lesquels prévoient les divers cas de dérogations au repos dominical.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 6.9 — Les jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Le personnel travaillant un jour férié (hors 1er mai, 25 décembre, 1er janvier) bénéficiera de 1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.

Tout salarié travaillant le 1er mai recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50 % soit un salaire égal à 250 %.

Tout salarié travaillant le 25 décembre ou le 1er janvier recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50 % soit un salaire égal à 250 %.

Au-delà de 5 jours fériés travaillés dans l'année, l'accord du salarié doit être recueilli pour travailler un ou des jours fériés en plus. Un accord d'entreprise peut adapter ces dispositions au regard des réalités locales de l'entreprise.

(1) L'article 6.9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail selon lesquelles il ne peut être dérogé au chômage du 1er mai que dans les établissements et services qui en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 6.10 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

6.10.1 Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Il pourra être prévu par accord d'entreprise ou à défaut et après avis conforme des instances représentatives du personnel si elles existent, une autre période de 9 heures consécutive comprise entre 21 heures et 7 heures se substituant à la période visée à l'alinéa 1 du présent article.

6.10.2 Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit tel qu'il est défini à l'article 6.10.1 de la CCN est destiné à assurer la continuité de l'activité de la structure et particulièrement :

- l'accueil et la sécurité des personnes et la surveillance des biens ;
- la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Les dispositions en matière de travail de nuit s'appliquent aux salariés employés dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée et aux salariés sous contrats de travail à durée déterminée, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de moins de 18 ans.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés occupant des fonctions pour lesquelles il est nécessaire qu'ils travaillent, à titre occasionnel ou habituel, de nuit.

6.10.3 Définition du travailleur de nuit

Tout salarié de l'association qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
 - soit accomplit au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN ;
 - soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 6.10.1 de la CCN,
- est considéré comme travailleur de nuit.

6.10.4 Durées maximales du travail des travailleurs de nuit

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne de travail de 8 heures, sans que celle-ci excède 10 heures consécutives, et ce dans les conditions prévues par le code du travail. En contrepartie cette dérogation fera l'objet de repos compensateur à hauteur de 50 % de cette durée excédentaire.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, ne peut dépasser 40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines.

6.10.5 Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

6.10.5.1. Le repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN, d'une contrepartie en repos compensateur rémunéré.

Les parties signataires rappellent leur attachement à la prévention de la pénibilité. C'est dans cette optique, que les partenaires sociaux ont souhaité définir les modalités de prise du repos compensateur dans les conditions ci-dessous :

Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10 % par heure effectuée sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie. Dans un souci de prévention, ce repos devra être pris dans un délai de deux mois suivant leur acquisition et il pourra être accolé aux périodes de congés payés à la demande du salarié.

6.10.5.2. Les autres contreparties

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures consécutives, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes. Le temps de pause est rémunéré.

L'employeur veillera à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité. Lorsqu'il existe, le CSE, devra être consulté par l'employeur.

Ce temps de pause obligatoire ne pourra en aucun cas être pris en début ou en fin de période de travail.

6.10.6 Surveillance médicale

La liste des salariés travaillant de nuit est transmise par les établissements au service de santé au travail. Une visite sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée conformément aux dispositions légales.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin de santé au travail aura constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin de santé au travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

LE CSE (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu par le code du travail.

6.10.7 Protection de la maternité. Demande de changement d'affectation

La salariée enceinte qui travaille de nuit peut demander à l'employeur d'être affecté à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

L'employeur reçoit alors obligatoirement la salariée afin d'examiner toutes les possibilités qui se présentent. (1)

Le médecin de santé au travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible si elle a donné son accord.

6.10.8 Contreparties spécifiques au profit des salariés travaillant durant les horaires de nuit

Les salariés bénéficient d'une contrepartie pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en partie au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN.

Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10 % par heure de travail effectué sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie.

Sous réserve de la compatibilité avec les nécessités de service, et dans le but de ménager des temps de récupération suffisamment longs de nature à préserver la santé du travailleur de nuit, l'employeur s'efforce de proposer la prise du repos compensateur par cumul de jours, qui pourront être accolés aux périodes de congés payés.

Dans le cas contraire, la prise du repos compensateur devra s'effectuer dans un délai maximal de six mois suivant leur acquisition et pourront être accolés aux périodes de congés payés à la demande du salarié.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30 % après accord des deux parties.

6.10.9 Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est possible qu'avec son accord et dans le cadre des dispositions du code du travail et notamment dans les situations suivantes :

- compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ;
- compatibilité du travail de nuit avec l'état de santé ;
- salariées en état de grossesse.

6.10.10 Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs et des travailleuses de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport ou des difficultés d'ordre familial ou social. Lorsque des difficultés particulières seront exprimées par le salarié, ce dernier sera reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui sera fournie dans le délai d'un mois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'employeur est tenu de le lui accorder dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible ou si une formation permet l'accès à ce poste.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès à un poste de jour, une attention particulière devra être portée par l'employeur aux demandes de formations ou de reconversions du travailleur ou de la travailleuse concerné (e) par des obligations familiales impérieuses.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage ou tout autre mode.

Sont considérées comme des obligations familiales impérieuses notamment par exemple la garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante, horaires atypiques du conjoint, famille monoparentale,

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Toutes les contreparties liées au travail de nuit demeurent effectives lors de l'exercice des différents mandats syndicaux.

Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste :

Les travailleurs et travailleuses de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salarié (e) s occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

6.10.11 Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour favoriser l'accès d'un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

6.10.12 Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme tout salarié, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise et de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique. Afin de permettre au salarié de s'adapter au rythme de la formation professionnelle qui a lieu en journée, ce dernier devra bénéficier d'un repos de 48 heures avant son départ en formation.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée par l'employeur sur les demandes de formations ou de reconversions des travailleurs de nuit afin de leur favoriser notamment l'occupation d'un poste de jour.

Enfin, il revient à la CPNEF de prévoir des enveloppes de financements permettant de favoriser le départ en formation de ces salariés, notamment en permettant le financement des salariés remplaçants, dans la mesure du possible et sous réserves du respect des règles légales en la matière.

(1) L'alinéa 2 de l'article 6.10.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail en ce qu'elles s'imposent à l'employeur.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Chapitre VII : L'aménagement du temps de travail

Article 7.1 — L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps plein

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

7.1.1 Durée du travail et période de référence

Conformément à l'article 6.2 de la convention collective, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1 607 heures de travail effectif. Cette durée peut être réduite en raison de dispositions locales (Alsace Moselle ...) ou par accord d'entreprise.

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de « référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail :

- la limite haute ne devra pas dépasser 44 heures ;
- la limite basse est fixée à 24 heures.

En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.

7.1.2 Horaire de travail et calendrier prévisionnel

Quelle que soit la répartition de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, les horaires de travail doivent être fixés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que le temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Un calendrier prévisionnel mensuel comportant les horaires et la durée de travail sera remis à chaque salarié, selon les modalités définies dans chaque entreprise, au minimum au moins 30 jours calendaires avant le 1er jour de son exécution.

7.1.3 Délais de prévenance en cas de modification d'horaire

Dans le cadre de cet aménagement du temps de travail, le calendrier prévisionnel peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur pour des raisons de continuité de service. Dans ce cas, le salarié devra être averti par écrit de cette modification dans un délai de prévenance minimal de 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification apportée au calendrier initial doit avoir lieu. Toutefois, ce délai de prévenance peut être réduit à 1 jour calendaire par l'employeur en cas d'urgence, pour assurer la sécurité des biens et des personnes.

7.1.4 Heures supplémentaires

L'employeur devra tenir un compteur des heures réalisées pour chaque salarié afin de suivre de manière régulière la durée de travail et de vérifier l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires :

- à la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue par l'entreprise ;
- si la période de référence est l'année, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures ou tout autre volume d'heures annuel fixé dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires donneront lieu de préférence à une contrepartie en repos majoré conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. Toutefois, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, elles peuvent donner lieu à une compensation sous forme de majoration de salaire, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé 70 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. Ce repos devra être pris sous un délai maximal trimestriel à compter de son acquisition et pourra être accolé à des jours de congés.

7.1.5 Rémunération

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chaque salarié devra bénéficier du lissage de sa rémunération. Ainsi, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière qu'il soit assuré à ce salarié une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

7.1.6 Absence en cours de période de référence

Les absences ne modifient pas le calendrier prévisionnel du salarié concerné.

Les absences, rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence auxquels le salarié a droit conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par un arrêt résultant de la maladie ou d'accident, ne sont pas récupérables. Ainsi, la rémunération est calculée sur la base du salaire lissé comme si le salarié avait travaillé.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du salarié est réduite proportionnellement au nombre réel d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail, en tenant compte des règles du code de la sécurité sociale.

7.1.7 Entrée et sortie en cours de période de référence

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son

embauche soit du fait de son départ, en cours de période de référence, une régularisation de sa rémunération doit s'opérer du fait du lissage des salaires. Dans ces cas, un bilan doit être fait sur la durée de travail réellement accomplie par le salarié, permettant ainsi le cas échéant de régulariser sa rémunération sur la base de son temps de travail réel.

Article 7.2 — L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

7.2.1 Principe

Il est possible de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel.

La mise en place de cette organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel. La période de référence du temps partiel aménagé est fixée par le contrat de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner de discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les entreprises peuvent adapter les dispositions prévues par l'article 7.2 de la CCN, par accord d'entreprise ou selon les modalités légalement prévues.

7.2.2 Période de référence du décompte du temps de travail

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de " référence " supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum fixée par le code du travail.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

7.2.3 Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après à l'article 7.2.4 de la CCN.

7.2.4 Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable au CSE s'il existe.

Toutefois, les structures pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées et ce afin d'assurer la sécurité des biens et personnes.

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail :

- la limite haute ne devra pas dépasser 34 heures ;
- la limite basse est fixée à 70 % du temps partiel habituel du salarié.

7.2.5 Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

7.2.6 Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire.

7.2.7 Gestion des absences et des heures complémentaires donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par les dispositions légales ou conventionnelles à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.

7.2.8 Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence selon les règles inscrites dans le code de la sécurité sociale.

En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.

7.2.9 Contrat de travail pour les salariés à temps partiel relevant du chapitre VII de la CCN

Le contrat de travail des salariés à temps partiel soumis au présent dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période plurihebdomadaire devra préciser :

- la période de référence : celle-ci correspond à la période de référence ;
- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- l'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies les heures complémentaires au-delà de la durée annuelle.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur.

Chapitre VIII : Temps partiel

Droits des salariés à temps partiel

Article 8.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

Séquence de travail

Article 8.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Aucune séquence de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures.

8.2.1. Interruption

Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité dans la journée.

8.2.2. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Les heures complémentaires seront majorées conformément à la loi.

Chapitre IX : La convention de forfait

Article 9 — La convention de forfait en jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Article 9.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Le présent article s'applique à l'ensemble des cadres qui disposent d'une autonomie totale dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour leur organisation du temps de travail, les cadres peuvent ainsi être soumis :

- soit à la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions de la convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif et/ ou par les dispositions d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, lorsqu'il existe au sein de l'association ;
- soit au forfait jours dans les conditions fixées par le présent chapitre.

(1) Le dispositif de forfaits en jours prévu à l'article 9.1 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, tel que prévu au 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, au-delà de la seule reprise des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 9.2 — Principes généraux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les cadres tels que définis par l'article 9.1 peuvent bénéficier de conventions individuelles de forfait prévoyant que le nombre de jours travaillés est fixé à deux cent huit (208) jours par an.

Ce forfait de 208 jours par an comprenant la journée de solidarité.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés (hormis les congés payés) et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations légales et/ ou conventionnelles, ne peuvent faire l'objet d'une récupération et doivent donc être déduits du nombre annuel de jours travaillés.

La période de référence pour l'appréciation de ce forfait correspond à celle des congés payés ou celle de l'année civile.

En cas de période de référence de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année, reprise d'activité après suspension du contrat de travail), les jours travaillés seront réduits au prorata temporis.

Pour être applicable, ce mode d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'une disposition dans le contrat de travail conclu avec le salarié concerné. Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours n'est pas constitutif d'une faute.

Sous réserve d'une clause expresse dans la convention individuelle de forfait, le plafond susmentionné pourra être dépassé, en cas de circonstances exceptionnelles dûment motivées et à la demande de l'employeur. En tout état de cause, le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser deux cent dix-huit (218) jours de travail même en cas de rachat de jours de repos.

Les jours supplémentaires de travail effectués au-delà du plafond fixé par le présent accord et dans la limite de deux cent dix-huit (218) jours donneront lieu à une majoration de 10 % applicable à la rémunération.

(1) L'article 9.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, lesquelles prévoient que le dépassement du forfait ne peut être imposé au salarié et recueille nécessairement son accord préalable se matérialisant par la conclusion d'un avenant à sa convention individuelle de forfait, avenant valable uniquement pour l'année en cours.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 9.3 — Garanties assurant la protection de la sécurité et de la santé du cadre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

9.3.1 Durée maximale de travail

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Toutefois, l'amplitude journalière des salariés en convention de forfait ne peut dépasser 13 heures consécutives.

9.3.2 Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours bénéficient des dispositions légales et conventionnelles

relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

À cet effet, l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

9.3.3 Suivi de l'organisation et de la charge de travail

Une attention particulière devra être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cadre et de sa charge de travail.

Le supérieur hiérarchique doit ainsi assurer un suivi régulier de l'organisation du travail du cadre ainsi que de sa charge de travail. En plus du document individuel de contrôle prévu à par le présent avenant ce suivi doit donner lieu à des entretiens périodiques au cours de l'année et ce à l'initiative de l'employeur.

Deux fois par an, le supérieur hiérarchique et le salarié devront, échanger notamment sur les points suivants : la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité qui doivent rester dans des limites raisonnables, le suivi de la prise des jours de repos et des congés payés ; l'organisation du travail, le respect du repos quotidien et hebdomadaire, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, le droit à la déconnexion.

Dans le cadre de cet entretien, si des difficultés liées à la charge et/ ou l'organisation de travail sont constatées, le cadre et son supérieur hiérarchique rechercheront conjointement les mesures de règlement ainsi que les mesures de prévention.

Enfin, cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un compte rendu signé par les deux parties. Il devra également faire l'objet d'un suivi et donc d'un bilan permettant de constater si les difficultés ont été ou non résolues. Ce bilan devra avoir lieu au plus tard dans les 3 mois à compter de l'entretien de suivi.

En dehors de ces entretiens, un système d'alerte peut être déclenché par le salarié. Ainsi dans ce cas et ce dans un délai maximal de 15 jours calendaires, un rendez-vous est fixé, entre ce dernier et son supérieur hiérarchique afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci, des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, et ce en vue de rechercher et de prendre conjointement les mesures de règlement et de prévention permettant de remédier à cette situation.

Le CSE, s'il existe, devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

9.3.4 Document de suivi du forfait jours

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires ...).

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail. La remise mensuelle de ce support par le salarié à son supérieur hiérarchique devra par ailleurs donner lieu à un échange entre les deux parties dès lors qu'une d'entre elles le demande.

En effet, l'objectif du suivi du forfait jours étant de concourir à préserver la santé du salarié, le supérieur hiérarchique doit pouvoir s'assurer que le salarié a bénéficié de son repos quotidien et hebdomadaire et que sa charge de travail lui permet de trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle. Pour atteindre cet objectif, le contrôle doit se réaliser mensuellement aussi bien par la formalisation d'un document que par un échange entre le cadre et son supérieur hiérarchique.

Ces documents de suivi pourront être mis en parallèle avec le planning prévisionnel réalisé par le cadre au début de la période de référence afin de s'assurer de la prise des repos par ce dernier.

9.3.5 Modalités de report des jours sur l'année suivante (1)

Si le plafond annuel est dépassé en nombre de jours travaillés, après déduction du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, s'il existe, les jours de dépassement devront être reportés sur les trois premiers mois de l'année suivante. Le plafond de l'année suivante sera réduit du nombre de jours reportés.

Le dépassement du forfait ne peut se faire sans l'accord préalable du salarié.

9.3.6 Droit à la déconnexion

L'employeur s'assurera de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition, lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail.

(1) L'article 9.3.5 est exclu de l'extension en tant qu'il se fonde sur des dispositions abrogées depuis 2008 et qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, qui prévoient le nombre maximal de jours travaillés dans l'année, auquel il n'est pas possible de déroger.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 9.4 — Décompte du temps de travail

Chaque jour travaillé est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait.

Les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre via un document individuel de suivi et de contrôle des journées travaillées conformément aux dispositions du présent avenant.

Ce décompte devra être visé par son supérieur afin de permettre un contrôle mensuel du nombre de jours travaillés et des jours de repos pris.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Les décomptes devront être conservés par l'employeur pour une durée de trois ans.

Article 9.5 — Prise des jours de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les jours de repos doivent être pris par journée au cours d'une période de douze mois correspondant à la période de référence des congés payés.

Ces jours de repos sont fixés en accord avec la hiérarchie.

Les jours de repos non pris peuvent être affectés à un compte épargne-temps, s'il existe, dans les limites fixées au sein de l'entreprise.

En cas de départ du cadre, les jours de repos non pris donnent lieu à indemnisation.

Article 9.6 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

La rémunération est mensuelle et lissée sur l'année quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois en application des dispositions de la CCN relatives à la rémunération.

En cas de mise en place d'une convention de forfait en jours en cours de période de référence, le plafond du forfait en jours est proratisé.

En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de salaire au prorata du forfait sur la période de référence.

Article 9.7 — Modalités de rachat des jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

En application du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Les jours rachetés seront majorés de 10 %. Le nombre de jours travaillés ne peut dans ce cas dépasser 218 jours.

Annuellement, le CSE doit être informés du bilan des dépassements réalisés.

Chapitre X : Les astreintes

Article 10.1 — Définition de l'astreinte et champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est fixée au sein de l'entreprise peuvent être amenés à effectuer des astreintes. Sont exclues de ces dispositions les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les contrats en alternance.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Lorsqu'il y a intervention du salarié en astreinte, sa durée est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet aller et retour.

(1) Le dispositif d'astreinte prévu au chapitre X est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 10.2 — Conditions de mise en place

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

La mise en place des astreintes devra faire l'objet, au préalable, d'une consultation du CSE s'il existe. Lorsqu'un salarié est amené à effectuer des astreintes que ce soit de manière régulière ou de manière exceptionnelle, les conditions prévues aux articles 10.3 et 10.4 de la CCN devront être appliquées. Les modalités d'organisation et de fonctionnement seront déterminées au sein de chaque structure.

(1) Le dispositif d'astreinte prévu au chapitre X est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 10.3 — Fréquence des périodes d'astreinte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne peut pas être d'astreinte :

- plus de 26 semaines par année calendaire ;
- les congés légaux, les congés conventionnels ou autres jours de repos ;

- pendant un arrêt de travail qu'il soit d'origine professionnelle ou non ;
- pendant un congé de maternité, de paternité ou de congé parental d'éducation ;
- pendant le temps effectif de la formation professionnelle.

À cet effet, durant ces périodes d'absences, l'employeur s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

(1) Le dispositif d'astreinte prévu au chapitre X est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 10.4 — Indemnisation des astreintes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

L'astreinte peut être rémunérée soit sous forme d'un avantage en nature ou d'une indemnité d'astreinte. Dans ce dernier cas, la compensation par heure d'astreinte ne peut être inférieure à 55 % du minimum garanti (MG).

(1) Le dispositif d'astreinte prévu au chapitre X est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Chapitre XI : Les congés payés et autres congés / absences liées aux événements familiaux

Article 11.1 — Les congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

11.1.1 Droit aux congés

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,75 ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 33 jours ouvrables par année de référence. La période de référence peut également être celle de l'année civile.

11.1.2 Périodes assimilées à un temps de travail effectif (1)

Des périodes d'absences peuvent être considérées comme assimilées à du temps de travail effectif. Il en est ainsi pour toutes celles prévues comme tel dans le code du travail comme notamment :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de congés de formation économique, sociale et syndical ;
- les congés pour événements familiaux.

Par ailleurs, sont également assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de l'acquisition des congés payés, conformément aux dispositions légales et jurisprudentielles et aux conditions prévues légalement, les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non et pour accident du travail.

11.1.3 Modalités de prise des congés

La période de congés payés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Les modalités d'organisation des congés payés sont celles prévues par le code du travail.

En cas de fractionnement du congé principal, s'ajoutent des jours supplémentaires dans les conditions fixées dans le code du travail.

Des jours supplémentaires sont possibles dans les conditions fixées par les dispositions légales pour les salariés âgés de moins de 21 ans ayant un/ des enfant (s) à charge.

Les salariés mariés, unis par PACS ou vivant en union libre, travaillant au service du même employeur, ont droit aux congés simultanés.

Les travailleurs étrangers immigrés et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer pourront, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices, dans la limite de 8 semaines. La demande de ce cumul doit être formalisée par écrit, sous respect d'un délai fixé au sein de la structure. Cette demande ne peut être refusée.

11.1.4 Maladie durant les congés

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur.

Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés prévus non pris, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur. Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale

et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.

(1) L'article 11.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail qui, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, ne limitent plus à 1 an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle au titre desquelles les salariés acquièrent des congés payés, et qu'ainsi un salarié en accident du travail ou maladie professionnelle acquiert 2,75 jours ouvrables de congés payés par mois pendant 1 an en application de la convention collective puis 2,5 jours ouvrables par mois au-delà d'un an d'arrêt de travail en application des dispositions du code du travail précitées.
(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 11.2 — Congés / absences liés à un événement familial

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Par événement familial, il y a lieu d'entendre un événement survenu dans la famille légitime, en cas d'union libre constatée ou de Pacs.

Le nombre de jours est exprimé en jours ouvrables et ces jours doivent être pris dans une période raisonnable vis-à-vis de l'évènement.

Un congé rémunéré de courte durée est considéré comme du travail effectif.

Ainsi, des congés exceptionnels rémunérés pour événements de famille seront accordés au salarié sur justification, dans les conditions suivantes :

- naissance ou adoption d'un enfant : dispositions légales ;
- mariage ou conclusion du Pacs du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage ou conclusion du Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage ou conclusion du Pacs d'un frère, d'une sœur ou d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint ou concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent y compris du concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un des petits-enfants ou arrière-petits-enfants : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvrable, limité à 2 fois par période de 5 ans ;
- annonce de la survenance d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique chez un enfant : 5 jours ouvrables.

Pour les cas de décès listés ci-dessus, si la distance du lieu de la cérémonie est égale ou supérieure à 300 km aller, un jour supplémentaire sera accordé. Un justificatif pourra être demandé par l'employeur.

Est entendu comme beau-parent (beau-père, belle-mère) : le beau-père ou la belle-mère s'entendent des seuls parents du conjoint du salarié, et non du conjoint du père ou de la mère du salarié en cas de remariage de ceux-ci.

Est entendu comme beau-frère, belle-sœur : conjoint de la sœur ou du frère, frère ou sœur du conjoint ou de la conjointe.

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettront. Ils feront l'objet d'une notification écrite. Ils seront alors décomptés, au choix du salarié, soit sans solde, soit en déduction des congés annuels acquis au jour considéré.

Article 11.3 — Absences, congés et aménagement du fait de la santé d'un enfant ou d'un proche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

11.3.1 Congés / absences liés à la santé d'un enfant

11.3.1.1 Congés de courte durée pour enfant malade

Tout salarié, peu importe son ancienneté, a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 4 jours rémunérés par an et par salarié.

Sept jours supplémentaires non rémunérés peuvent être accordés si l'enfant est âgé de moins de 5 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

11.3.1.2 Mesures en faveur de la conciliation vie privée-vie professionnelle

a) Priorité de passage à temps partiel

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de survenance de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant âgé de moins de 20 ans.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus. Elle peut être prolongée une fois pour une nouvelle durée de 6 mois.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que la santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'un parent auprès de lui pendant une période déterminée.

La rémunération du salarié sera alors proratisée par rapport à sa nouvelle durée de travail.

b) Congé de présence parentale

Sous respect des conditions fixées par la réglementation, le salarié peut demander un congé de présence parentale à l'employeur si son enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue ou pathologie qui nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Cette absence ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

11.3.2 Congés / absences liés à la santé d'un proche

11.3.2.1 Congé de proche aidant

Tout salarié, peu importe son ancienneté, peut demander de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La durée maximale de ce congé est fixée à 3 mois.

Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- date du départ en congé ;
- volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Si les conditions sont remplies, l'employeur ne peut refuser la demande.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas prévus par la réglementation en vigueur.

À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur avant son départ en congé ou à son retour.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés.

11.3.2.2 Congé de solidarité familiale (1)

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche en fin de vie.

Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper d'une des personnes suivantes :

- ascendant : personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent... ;
- descendant : enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant ;
- personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance.

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé.

Il doit informer l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de solidarité familiale.

Le congé est :

- soit pris en continu ;
- soit, avec l'accord de l'employeur, pris de manière fractionnée ou en période d'activité à temps partiel.

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent.

Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues.

Après son congé, le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés.

(1) L'article 11.3.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-6 du code du travail, lesquelles prévoient que la personne accompagnée peut également être un frère ou une sœur.

Chapitre XII : Formation

Congé éducation-Congé cadre jeunesse

Article 12.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Le congé éducation et le congé cadre jeunesse, prévus par la loi, pourront être obtenus par tout membre du personnel, dans les conditions légales.

Formation continue

Article 12.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article modifié et remplacé par l'accord n° 20 du 1er juillet 2021 (BOCC 2021-43).

Participation des employeurs à la formation professionnelle

Article 12.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

a) Objectifs

La formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements de remplir leurs missions afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;
- aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

b) Nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des organismes dans le cadre de leur plan de formation. Les organismes peuvent prendre en compte, dans ce plan de formation, les demandes individuelles de formation ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Reconnaissance des qualifications

Article 12.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci.

Moyens reconnus aux représentants du personnel

Article 12.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la

formation.

Les documents nécessaires lui seront fournis dans les conditions prévues par la loi.

L'instance concernée donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme : cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

Article 12.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article modifié et remplacé par l'accord n° 20 du 1er juillet 2021 (BOCC 2021-43).

Chapitre XIII : Maladie - Accident

Justification d'absence

Article 13.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 juin 2004

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en informer son employeur par tout moyen, en lui faisant parvenir un certificat médical dans les 2 jours.

Contre-visite médicale

Article 13.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre-visite par un médecin de son choix.

L'employeur doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail et de ses changements, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

Le défaut de cette information entraîne la suppression du paiement des indemnités complémentaires servies par l'organisme.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par l'employeur ne peut être fait par la faute de l'intéressé ou si le médecin contrôleur estime que le salarié placé en congé est apte à reprendre son travail.

Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie

Article 13.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cas d'arrêt maladie du salarié reconnu par la sécurité sociale, un maintien du salaire net devra être opéré par l'employeur, selon les conditions suivantes, après expiration de la période d'essai :

- pour les salariés de moins de 1 an d'ancienneté : garantie du maintien de salaire net à compter du 1er jour et ce pendant 30 jours consécutifs ou non ;
- pour les salariés de plus d'1 an d'ancienneté et au-delà : garantie du maintien de salaire net à compter du 1er jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et du versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

Droits au regard de l'ancienneté

Article 13.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

La durée du congé maladie rémunérée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Rupture du contrat (maladie, inaptitude)

Article 13.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

La maladie est une simple cause de suspension du contrat de travail. Toutefois, l'absence peut, en se prolongeant, devenir un motif légitime de licenciement.

Pour les salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté, le licenciement du salarié est légitime lorsque son indisponibilité entraîne, par sa longueur, un trouble grave dans la marche de l'organisme rendant nécessaire son remplacement définitif.

La rupture du contrat ne peut être envisagée que lorsque l'absence est supérieure à 12 mois consécutifs ou non.

Le salarié licencié conserve une priorité d'embauche pendant 12 mois, à condition d'en faire la demande écrite.

Maintien de salaire en cas d'accident du travail. Maladie professionnelle

Article 13.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, du maintien de salaire net opéré par l'employeur ci-après défini :

À compter du 1er jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et le versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnisations (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

Chapitre XIV : Mesures en faveur de la parentalité

Article 14.1 — Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les femmes enceintes (sur justification médicale) exerçant leurs fonctions à temps plein dans l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires de 1 heure par jour à partir du 91e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire. Les salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction au prorata de leur temps de travail.

Article 14.2 — Congés pour paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Le salarié bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que salarié et père de l'enfant.

Le congé est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail.

(1) L'article 14.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail, lesquelles prévoient que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas réservé exclusivement au père, mais peut être attribué au conjoint, au concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un PACS.

(Arrêté du 30 octobre 2025 - art. 1)

Article 14.3 — Maintien de salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'organisme auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à un complément de salaire dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel.

Ces règles s'appliquent également pour le congé de paternité.

Article 14.4 — Congé parental d'éducation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2025

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander le bénéfice d'un congé parental d'éducation.

Les formalités et les conditions de mise en œuvre sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

Le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur. Toutefois, sa durée est prise en compte pour l'intégralité pour la détermination des

avantages liés à l'ancienneté.

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

Le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au début de ce congé.

Chapitre XV : Preretraite - Retraite

Preretraite

Article 15.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

Départ à la retraite

Article 15.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

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

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

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'association ou organisme gestionnaire, avec un maximum de 6 mois de salaire brut.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit, son employeur 3 mois à l'avance *(1)* .

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 122-6 et du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Mise à la retraite

Article 15.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 septembre 2004

(Voir l'avenant n° 9 du 15 septembre 2004).

Chapitre XV Dispositions relatives à la retraite

Article 15.1 — Retraite progressive

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2026

15.1.1. Principe

La retraite progressive permet au salarié l'ouverture du droit à une pension de retraite, sous respect des conditions légales et réglementaires notamment en matière d'âge, tout en travaillant à temps partiel. Ainsi, jusqu'à leur départ effectif à la retraite, les salariés concernés bénéficient d'une fraction de leur pension (retraite de base et complémentaires).

Pour en bénéficier, l'assuré doit pouvoir justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

La retraite progressive permet ainsi aux salariés de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de leur retraite. Cette fraction est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise (la quotité de travail à temps partiel ne doit pas être inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %).

L'employeur continue à cotiser à la retraite du salarié sur la base d'un salaire à temps complet.

15.1.2. Indemnités

Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de retraite progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

Article 15.2 — Départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2026

15.2.1. Procédure

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

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, son employeur.

Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.

15.2.2. Indemnités

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

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte pro rata temporis.

Article 15.3 — Mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2026

15.3.1. Procédure

En cas de mise à la retraite, l'employeur avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, le salarié.

Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.

Le salarié doit donner son accord par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

À réception de la réponse du salarié, l'employeur notifie la mise à la retraite ou stoppe la procédure.

Par ailleurs, l'employeur informe le CSE, s'il existe, du choix fait par l'entreprise du remplacement du salarié mis en retraite et du calendrier prévisionnel de sa mise en œuvre.

15.3.2. Indemnités

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

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte pro rata temporis.

Article 15.3

Dispositions particulières pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC 1278)

Dans la mesure où le versement d'une indemnité liée à la retraite nécessite l'obligation pour l'employeur de provisionner la somme à verser et au regard des règles conventionnelles FSJT et PACT ARIM distinctes aux fortes disparités, il est institué une disposition particulière pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM à la date de l'entrée en vigueur du présent avenant.

1. Pour les salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC 1278) en poste à la date d'extension du présent avenant :

Deux calculs doivent être opérés afin de tenir compte :

- du mode de calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite prévu par la CCN PACT ARIM en vigueur avant la conclusion du présent avenant ;
- des provisions faites par les structures PACT ARIM, se basant sur ces dispositions ;
- de la substitution de ces dispositions par celles prévues par le présent avenant.

a) Calcul à effectuer avant la date d'extension du présent accord :

Il convient de calculer la première partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite en tenant compte des anciennes règles PACT ARIM, à savoir :

- dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins dix ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Dans le cadre de ce premier calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté entre la date d'embauche et la date d'extension du présent avenant.

b) Calcul à effectuer après l'extension du présent avenant :

Il conviendra de calculer la seconde partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions prévues par le présent avenant, à savoir :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Dans le cadre de ce second calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté acquise entre la date d'extension du présent avenant et la date envisagée de départ ou de mise à la retraite.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est alors égale à la somme des deux calculs effectués.

Dans le cas où la mise en application des dispositions anciennes de la CCN PACT ARIM permettrait de faire bénéficier au salarié d'une indemnité plus importante que par l'application des dispositions prévues par le présent avenant, il convient alors de retenir et de verser

l'indemnité la plus favorable au salarié.

2. Pour les salariés PACT ARIM embauchés à compter de la date d'extension du présent avenant :

Dans la mesure où la provision n'aura pas encore débuté, les salariés nouvellement embauchés à compter de la date d'extension du présent avenant bénéficient des règles prévues aux articles 15.2.2 et 15.3.2 relatives aux indemnités de départ à la retraite et à la mise à la retraite.

Dans tous les cas, le salaire à prendre en considération pour le calcul de ces indemnités est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte pro rata temporis.

Chapitre XVI : Classification des emplois et système de rémunération

Article 16.0 — Principes généraux du système de classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

16.0.1. Le but d'une classification des emplois

La classification des emplois d'une branche a pour but de positionner chacun de ses emplois selon une hiérarchie commune et objective ; elle associe chacun de ces positionnements à un minima de rémunération, fixé et révisé régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

La rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération, doit égaler ou dépasser le minima de la position de son emploi.

Le minima peut ainsi être complété au niveau de l'entreprise pour obtenir une rémunération plus favorable, selon des règles qui lui sont propres, dont des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple) dans le respect de l'égalité de traitement, de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Mais la classification des emplois n'interfère en aucune manière avec cette éventuelle part complémentaire de rémunération attribuée au-dessus du minima par l'entreprise. En particulier, il ne faut jamais définir la position en fonction de la rémunération réelle totale du salarié : c'est l'emploi de ce dernier qui seul, définit la position à retenir.

Une classification des emplois a globalement pour dessein de garantir que l'ensemble des salariés de la branche bénéficient d'une base minimale de rémunération commune, à la hauteur des exigences de leurs emplois en termes de compétences et de responsabilités.

16.0.2. La pesée des emplois

La classification classe les emplois de manière objective et non pas les personnes qui les occupent et ce conformément notamment aux exigences prévues à l'article 16.7 de la CCN (mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle). Elle consiste en une mesure des exigences de compétences et de responsabilités des emplois définis dans les organisations des structures, et en aucun cas, en une évaluation des résultats, capacités ou qualifications des salariés.

En particulier la qualification détenue par le salarié, à titre personnel, ne doit pas interférer lors de la pesée d'un emploi. En effet, en confiant des missions et des responsabilités à un salarié qui ne détient pas à titre personnel le niveau de qualification requis pour l'emploi déterminé, l'employeur lui reconnaît de facto la capacité à mettre en œuvre la qualification requise pour le poste de travail au regard de son parcours et de son expérience professionnelle.

16.0.3. Un soutien au développement des parcours professionnels

La classification est mise à disposition tant des salariés pour faciliter l'appropriation de leur progression professionnelle au sein de la branche, que des employeurs pour développer la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de leur entreprise, quelle que soit sa taille.

En effet la comparaison critère par critère des pesées de deux emplois permet d'apprécier concrètement le delta de compétences à acquérir pour rendre possible une mobilité de l'un à l'autre. Ce delta peut être comblé par la formation ou l'expérience, permettant le cas échéant d'accéder à un nouvel emploi lorsque l'opportunité s'en présente.

Cet outil permet de rendre visible les mobilités potentielles entre les emplois de tel ou tel métier, voire entre ceux de métiers différents. Les parcours les plus pertinents peuvent ainsi être mis en valeur au sein des structures, pour encourager les salariés et leur encadrement intermédiaire à s'emparer de ces opportunités de progression.

Article 16.1 — Pesée de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

Le système repose sur 5 critères classants permettant d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice d'un emploi :

- autonomie ;
- responsabilité managériale et de moyens ;
- niveau de qualification ou compétences requises ;
- complexité ;
- relations externes.

Chaque critère comporte plusieurs degrés, numérotés de 1 (le moins élevé) à 6 (le plus élevé), accompagnés d'une description précisant leurs niveaux d'exigences respectifs. Pour chaque critère, le degré retenu pour l'emploi concerné est celui qui satisfait aux caractéristiques de la définition correspondante, sauf naturellement si ces caractéristiques sont séparées par un “ ou ”. La pesée doit s'appuyer sur la définition de l'emploi (rôle, missions, activités), dans ses aspects significatifs les plus exigeants.

Ces degrés ne sont pas nécessairement identiques d'un critère à l'autre, ce qui permet une adaptabilité aux différents contours des emplois.

La valeur des 5 degrés choisis pour chacun des critères classants est ici dénommée “ la pesée ”.

Les employeurs formalisent par écrit le descriptif des emplois de l'entreprise, dans le respect des dispositions conventionnelles, afin de

disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments ayant permis d'obtenir la pesée de l'emploi. Plus globalement un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, à les optimiser, à en élargir la connaissance et la maîtrise par les salariés.

La commission de la transposition au sein de l'entreprise est consultée sur l'application du nouveau système de classification, selon les modalités décrites dans l'article 8.2 du présent accord.

Nota : un lexique figurant en annexe II précise certaines définitions.

16.1.1. Le critère autonomie

Le critère autonomie recouvre le niveau de latitude que l'emploi requiert d'investir, notamment en termes d'initiative.

Le passage d'un degré d'autonomie à l'autre s'apprécie en fonction :

- de la nature du cadrage (de la simple consigne à l'orientation politique) et de la nature/ envergure de la mission confiée ;
- de la possibilité d'initiative et d'être force de proposition attendues ;
- de la nature du contrôle/ évaluation et sa fréquence.

Autonomie		
Degré	Contenu	Points
L'emploi est constitué de :		
1	Tâches réalisées à partir d'instructions explicites et opérationnelles. Sous contrôle régulier d'un responsable.	70
2	Travaux réalisés en application de consignes cadrant les actions à réaliser, les phases de travail, les moyens à mobiliser et les conduites à tenir en cas d'imprévus. Sous contrôle périodique d'un responsable	82
3	Activités conduites à partir d'instructions générales fixant des objectifs opérationnels et leurs délais, les méthodes à mettre en œuvre et les conditions d'intervention face aux imprévus et difficultés. Initiative dans le choix des méthodes et leur adaptation éventuelle. Appréciation périodique ou ponctuelle du respect de ces instructions générales.	110
4	Mission générale ou spécifique avec large autonomie dans le choix des actions et organisations à privilégier, à partir d'axes de travail fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Force de proposition pour l'adaptation ou l'amélioration des procédures et des organisations. Évaluation lors de bilans intermédiaires.	152
5	Missions et projets importants conduits en forte autonomie, dans le cadre d'orientations stratégiques fixées par la direction générale (ou l'instance dirigeante à défaut de présence d'une direction générale) et d'une évaluation des résultats à moyen terme. Définition des organisations et choix des moyens les plus adéquats.	196
6	Missions et projets d'une importance capitale conduits en autonomie totale, incluant la définition et la mise en œuvre de stratégies complexes. Responsabilité de piloter des transformations organisationnelles majeures, avec prise d'initiatives dans des contextes très dynamiques et incertains. Évaluation des résultats à travers des analyses approfondies et des bilans à long terme, avec un retour direct à l'instance dirigeante.	325

16.1.2. Le critère responsabilité managériale et de moyens

Ce critère permet de distinguer les responsabilités en termes de management et de gestion de ressources.

Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie en fonction :

- de la nature du management (de la coordination du travail à la responsabilité hiérarchique) ;
- de l'équipe ou du projet managé ;
- des moyens gérés (notamment financiers, techniques ...).

L'encadrement peut prendre plusieurs formes :

- animation : animation d'une ou plusieurs personnes au sein d'une équipe comportant la transmission de savoirs opérationnels et le pilotage des activités selon les consignes définies par le responsable hiérarchique ;
- fonctionnel : coordination d'intervenants internes et/ ou externes et mobilisation d'une équipe ou d'un service afin d'atteindre un objectif collectif. L'emploi concerne l'organisation des activités et comporte une partie de gestion du temps et des activités du personnel affecté ;
- hiérarchique : gestion du lien de subordination, avec ce que cela comporte en termes de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction injonctive pouvant comporter une partie de gestion des carrières, d'évaluation du personnel et de discipline.

Responsabilité manageriale et de moyens		
Degré	Contenu	Points
L'emploi exige que son titulaire soit responsable de :		
1	La réalisation de son activité ; interactions avec ses collègues Et la gestion au quotidien des moyens propres à son poste	70
2	L'animation de son activité, exigeant des échanges permanents indispensables à la réalisation de sa mission avec plusieurs interlocuteurs internes y compris au-delà de son propre service Et la gestion courante des moyens propres à son poste	82
3	L'organisation du travail de salariés Et l'organisation opérationnelle des moyens nécessaires aux personnels animés	110
4	L'encadrement fonctionnel d'un service sans responsabilité hiérarchique ; et/ ou le management d'une mission transversale, ne relevant que d'une seule thématique Et la responsabilité de la gestion y compris budgétaire des moyens de son service ou de son projet	152
5	L'encadrement fonctionnel et hiérarchique d'un ou de plusieurs services ; et/ ou management de missions transversales, relevant de plusieurs thématiques Et la responsabilité de la gestion y compris budgétaire des moyens de son ou ses service (s) ou de son projet	196

6	L'encadrement hiérarchique de l'ensemble du personnel d'une structure (définition à mettre dans lexicque), de l'une de ses directions ou établissements, délégué directement ou indirectement par la direction générale ou l'instance dirigeante Et la responsabilité complète de la gestion de la structure, de l'une de ses directions ou établissements	325
---	---	-----

16.1.3. Le critère niveau de qualification ou compétences requises

Ce critère porte sur les compétences nécessaires à l'exercice du métier, alors que les autres critères portent davantage sur les compétences liées à l'emploi (son autonomie, son rôle managérial, etc.).

Ce critère identifie le niveau requis pour la tenue d'un certain emploi, en termes de technicité d'un métier, d'une filière spécialisée, d'une discipline (ex : notamment juridique, travail social ...), induisant la détention de compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) croissante au fur et à mesure de la montée dans les degrés. Ces compétences peuvent être acquises par la formation initiale ou continue, l'expérience.

Ce critère s'exprime en outre en termes de niveau global de diplôme, titre ou certification, ou d'expérience équivalente que l'emploi exige dans l'absolu, quelle que soit la personne qui l'occupe. Ce niveau utile à la tenue de l'emploi est à considérer globalement, indépendamment de la nature ou de la spécialité du diplôme. Il s'analyse notamment, en fonction des emplois, en termes de degré nécessaire d'aisance rédactionnelle ou d'expression, de maîtrise de raisonnements logiques ou mathématiques, de capacités de synthèse ou de conceptualisation.

Il ne s'agit en aucun cas du diplôme que le salarié qui occupe l'emploi détient, ce diplôme pouvant être d'un niveau inférieur, équivalent ou supérieur. Dans ce dernier cas c'est bien toujours le degré conforme à l'emploi qui doit être retenu et non celui de la personne, sauf si naturellement cet emploi évolue et gagne objectivement un niveau supérieur.

Niveau de qualification ou compétences requises		
Degré	Contenu	Points
L'emploi nécessite :		
1	Sans exigence d'un niveau particulier de certification ou détention de compétences socle justifiée par une (des) expérience (s)	70
2	Niveau 3 de certification (notamment diplôme national du brevet, BEP, CAP), ou détention des compétences pratiques du métier considéré justifiée par une (des) expérience (s)	82
3	Niveau 4 de certification (niveau Bac), ou détention de la pleine possession des compétences techniques courantes du métier justifiée par une (des) expérience (s)	110
4	Niveau 5 de certification (Bac + 2), ou détention de la maîtrise des compétences techniques spécialisées du métier, justifiée par une (des) expériences	152
5	Niveau 6 de certification (Bac + 3, Bac + 4), ou détention de la maîtrise des compétences techniques spécialisées du métier et des connaissances transversales de son environnement justifiées par une (des) expérience (s)	196
6	Niveau 7 ou plus de certification (Bac + 5 ou plus), ou détention de la maîtrise reconnue de l'ensemble et un haut savoir-faire dans le domaine/discipline du métier justifiée par une (des) expérience (s)	325

16.1.4. Le critère complexité

Ce critère prend en considération le contexte de l'emploi plus ou moins exigeant, varié, délicat, difficile, changeant, et permet de distinguer les exigences de réactions afférentes.

Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie ainsi en fonction :

- de la diversité/complexité des activités ;
- de la complexité de l'environnement de l'emploi ;
- des attentes en termes d'adaptation à cet environnement, qui peut avoir de multiples facettes.

Complexité		
Degré	Contenu	Points
L'emploi exige que son titulaire soit responsable de :		
1	Tâches courantes de natures similaires, dans un périmètre délimité, pouvant nécessiter des réactions standard à des aléas courants	46
2	Travaux variés de natures comparables (même domaine technique, discipline ou métier), dans un contexte habituel pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique ou/ et à la connaissance professionnelle	54
3	Travaux variés de natures différentes (en termes de domaines techniques, disciplines ou métiers), dans un environnement qui réclame la maîtrise de la situation et du choix des réponses à y apporter	72
4	Missions variées, de natures différentes et parfois complexes, dans un environnement qui exige une analyse fine des problématiques et la conception de solutions adaptées	100
5	Missions diversifiées, de natures très différentes, dans un environnement vaste, complexe et évolutif, réclamant d'en maîtriser tous les aspects, d'en proposer des approches innovantes en fonction de ses évolutions	129
6	Mission complexe impliquant tout ou partie de l'environnement de la structure [définir le terme dans le lexicque], de l'une de ses directions ou établissements, et exigeant la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs et moyens	213

16.1.5. Le critère relations externes

Ce critère permet de distinguer les exigences relationnelles externes de l'emploi. Il distingue les relations avec :

- les bénéficiaires d'une part (notamment : usagers, résidents, locataires, propriétaires ...) ;
- les partenaires et prestataires d'autre part (notamment : fournisseurs ; acteurs sociaux et professionnels de santé ; donneurs d'ordres, financeurs, maîtres d'ouvrage).

Le degré le plus élevé obtenu pour l'un de ces deux types d'interlocuteurs est celui à retenir comme degré global pour ce critère.

Les relations internes ne relèvent pas de ce critère, mais du critère « responsabilité managériale et de moyens ».

Relations externes				
Degré	Contenu			Points
L'emploi nécessite d'assurer des relations de la nature suivante				
	avec les bénéficiaires	et/ ou	avec les partenaires et prestataires	
1	Interaction courante avec le public		Échanges professionnels courants	46
2	Accueil de publics, renseignements, orientation, pouvant inclure des situations tendues et la prise en compte de réclamations		Indispensables et multiples interactions techniques avec des prestataires ou partenaires	54
3	Échanges réguliers nécessitant des capacités de pédagogie, de conviction, de conseil, d'écoute, de diagnostic, d'accompagnement		Échanges réguliers nécessitant de développer une pédagogie et d'apporter des conseils à des prestataires ou partenaires	72
4	Échanges complexes avec des publics particuliers ou difficiles		Échanges opérationnels permanents avec multiples prestataires ou partenaires, coordination technique multipartenaires	100
5	Médiation dans la gestion de conflits avec les bénéficiaires dont le traitement est à enjeux significatifs pour la structure, en soutien/ recours des équipes, et pouvant inclure certains arbitrages		Relations externes complexes nécessitant de négocier et d'emporter l'adhésion de partenaires ou donneurs d'ordres, et d'en développer un réseau spécialisé dans son domaine d'activité	129
6	Définition des orientations de l'organisme en matière de relations avec les bénéficiaires et/ ou règlement ultime des procédures officielles des dossiers complexes de bénéficiaires, par mandat de la direction générale ou de l'instance dirigeante, pouvant se réaliser en lien avec les partenaires concernés		Développement d'un réseau relationnel déterminant pour la structure, nécessitant diplomatie, pilotage de négociations globales et représentation de la structure	213

Article 16.2 — Identification du minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

16.2.1. Le coefficient

La pesée d'un emploi (cf. article 16.1) précise chacun des degrés choisis pour chacun des critères classants ; à chacun de ces degrés est affecté un certain nombre de points qui figurent dans les 5 tableaux de l'article 16.1.

Le coefficient est obtenu par la somme de ces 5 nombres de point. Ce coefficient matérialise la position de l'emploi dans la classification des emplois, et il doit figurer sur le bulletin de paie (art. R. 3243-1 4° du code du travail).

En aucun cas les nombres de points relevant des compléments conventionnels de rémunération (art. 16.5) ne doivent être ajoutés à ce coefficient.

16.2.2. Le calcul du minima

Deux variables permettent de calculer le minima brut mensuel d'un emploi, à savoir :

- la valeur du point ;
- la base.

Les valeurs de ces deux variables, en vigueur au moment de l'établissement de la fiche de paie, sont précisées dans le dernier avenant salaire en vigueur de la convention collective. Elles font l'objet d'une révision régulière par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de cette dernière.

Le minima de l'emploi est calculé selon la formule suivante :

(minima mensuel brut en euros) = (coefficient × valeur du point) + (base)

En aucun cas le coefficient ne doit être obtenu en inversant cette formule, c'est-à-dire divisant la rémunération réelle moins la base par la valeur du point. Seule la pesée objective de l'emploi donne le minima, quelle que soit la personne qui l'occupe.

La valeur de point est aussi celle à retenir pour le calcul des compléments conventionnels de rémunération liés à l'expérience professionnelle définie à l'article 16.5 de la présente convention collective.

La rémunération contractuelle du salarié doit être égale ou supérieure au minima de l'emploi qu'il occupe. Par rémunération contractuelle, on entend la rémunération brute mensuelle convenue entre l'employeur et le salarié, hors les compléments conventionnels de rémunération, que sont :

- les deux primes d'expérience professionnelle (définies à l'article 16.5 de la présente convention collective, à savoir l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences, la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire) ;
- le treizième mois (défini à l'article 16.6 de la CCN) ;
- le solde de la revalorisation Ségur (revalorisation définie à l'article 4.2 de l'accord modifié n° 21 du 14 juin 2022 ; solde défini à l'article 10 de l'avenant n° 67).

Article 16.3 — Identification de la catégorie d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

16.3.1. Les trois catégories d'emplois

Chaque emploi se voit affecté une catégorie, en fonction exclusivement de critères relatifs à sa pesée. Il en existe 3 :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- cadres.

16.3.2. La catégorie ouvriers et employés

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient strictement inférieur à 446 relève de la catégorie ouvriers et employés, sans autre condition de pesée.

16.3.3. La catégorie techniciens et agents de maîtrise

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient égal ou supérieur à 446 et ne répondant pas aux conditions du statut cadre doit bénéficier de la catégorie TAM (techniciens et agents de maîtrise), sans autre condition de pesée.

En aucun cas la rémunération effective complète du salarié ne doit intervenir dans cette désignation, y compris lorsqu'elle égale ou dépasse le minima de ce coefficient.

16.3.4. Le statut cadre

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient égal ou supérieur à 640 doit bénéficier du statut cadre, à condition de réunir au moins une des deux conditions suivantes :

- degré 5 de la responsabilité managériale et de moyens ;

ou

- degré 4 du niveau de qualifications ou compétences requises.

Ces conditions sont la traduction, dans les critères classants spécifiques de la branche, des conditions générales du statut cadre, telles que définies dans l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, conditions confirmées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (art. 2.1), et affinées à titre indicatif par l'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres.

En effet ces conditions générales sont constituées d'un faisceau d'indices, dont aucun n'est déterminant à lui seul mais qui sont à considérer dans leur ensemble. Ces indices sont en particulier : une formation supérieure, une responsabilité (d'encadrement en particulier), une initiative et une autonomie. Les indices sont précisément repris dans les 3 critères classants à plus forte pondération de la branche habitat et logements accompagnés : niveau de qualifications ou compétences requises, responsabilité managériale et de moyens, autonomie.

De même que pour les TAM, en aucun cas la rémunération effective complète du salarié ne doit intervenir dans le choix du statut cadre, y compris lorsqu'elle égale ou dépasse le minima de ce coefficient.

Article 16.4 — Évolution des emplois occupés

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

16.4.1. Promotions

Si un salarié est promu à un nouvel emploi correspondant à une pesée supérieure, il lui est accordé cette nouvelle pesée à la date de prise de fonction.

16.4.2. Évolution des emplois dans la structure

Par ailleurs au sein de la structure, la nature des emplois et leurs contenus peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi, notamment en cas de nouvel emploi à pourvoir.

La révision de la pesée d'un emploi intervient lorsqu'il y a une modification permanente, du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent. Le résultat de la révision de l'emploi, si celui-ci est pourvu, est notifié par écrit au(x) salarié(s) affecté(s) dans cet emploi et doit préciser :

- l'appellation utilisée en interne ou en externe (si elle est différente) ;
- les degrés retenus dans la pesée pour chacun des 5 critères ;
- le coefficient.

Enfin il convient, lors de l'entretien professionnel annuel (défini à l'article 8.3 de l'accord n° 20 du 1er juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage), de s'assurer que l'emploi du salarié n'a pas fait l'objet d'une évolution durable justifiant une pesée supérieure, et le cas échéant de procéder à sa formalisation et à l'attribution de cette nouvelle pesée à la date de validation de cette évolution, avec rétroactivité le cas échéant.

16.4.3. Remplacements temporaires sur un emploi de coefficient supérieur

Il sera versé au salarié permanent, acceptant d'assurer pendant au moins 15 jours calendaires de façon continue ou étalée sur 3 mois, le remplacement d'un salarié dont le coefficient de l'emploi est supérieur au sien, une indemnité différentielle de remplacement, à condition que l'intérim soit effectif et prédominant par rapport à son activité habituelle. En application de son obligation de sécurité de résultat (cf. arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2008, article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à ce qu'une telle situation de remplacement n'aboutisse pas à une surcharge de travail susceptible d'altérer la santé physique ou mentale de l'intéressé.

L'indemnité différentielle de remplacement est égale à la différence entre :

- la pesée de l'emploi occupé par le remplaçant ;
- et la pesée de l'emploi du salarié remplacé, correspondant aux missions effectivement attribuées lors de ce remplacement, sans pouvoir être inférieure à la pesée minimum dudit l'emploi.

L'indemnité différentielle est due au premier jour de remplacement et proratisée au temps de remplacement.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, elle est due à compter du premier jour de remplacement. Elle est calculée au prorata de la durée du remplacement.

Il n'est dû aucune indemnité pour les salariés de statut cadre lorsque le remplacement d'un autre cadre, rattaché à un emploi de niveau supérieur, est inférieur à 30 jours calendaires consécutifs.

Le salarié qui, selon son descriptif d'emploi, est chargé d'assurer le remplacement habituel d'un salarié d'un coefficient supérieur se voit

appliqué, pendant les périodes de remplacement, de l'ensemble des stipulations du présent article, à l'exception de celles portant sur les délais de carence. Il bénéficie ainsi de l'indemnité différentielle au premier jour du remplacement.

Article 16.5 — Expérience professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

Tout au long de son parcours professionnel, le salarié acquiert et développe de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle constitue ce que le salarié a pu acquérir en termes de compétences par la pratique et les échanges professionnels entre salariés du fait de son temps de présence au sein de son entreprise et du développement continu de ses compétences professionnelles (art. 16.5.1 de la CCN) et, d'une manière plus générale, des expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés (art. 16.5.2 de la CCN) notamment au sein de l'économie sociale et solidaire.

16.5.1. L'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences

Cette expérience professionnelle se réalise par l'attribution de points selon le barème et le calendrier ci-dessous :

Expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences	Points attribués
Au terme de la 2e et 4e année	23
Au terme de la 6e, 8e, 10e, 12e et 15e année	17
Au terme de la 18e, 21e, 24e, 27e et 30e année	14
Au terme de la 33e, 36e, 39e et 42e année	10

Le temps de présence effectif dans l'entreprise est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'entreprise. Ce temps correspond au temps de travail effectif ainsi que de tout temps assimilé comme tel.

Cette attribution de points intervient aux dates anniversaires de l'embauche. À chaque échéance bisannuelle ou trisannuelle, le nombre de points attribué s'ajoute à celui accumulé jusqu'à cette date. Ce nombre de points accumulé se calcule d'une manière particulière pour tous les salariés déjà présents dans l'entreprise à la date de mise en application de l'avenant n° 67, selon les modalités de l'article 7.5.1 dudit avenant.

La valorisation brute en euros de cette reconnaissance d'expérience est obtenue en multipliant le nombre de points par la valeur du point. Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

16.5.2. Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire

16.5.2.1. Champ d'application

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux décident de l'attribution de points d'expérience professionnelle pour les salariés recrutés dans un des organismes de la branche. Cette attribution se fait à leur date d'embauche.

La valorisation brute en euros de cette reconnaissance d'expérience est obtenue en multipliant le nombre de points par la valeur du point. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes règles. La rémunération de ces points est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

16.5.2.2. Décompte

Le calcul de cette reconnaissance de l'expérience s'effectue selon les modalités prévues à l'article 16.5.1 de la convention collective et dans les limites fixées à l'article 16.5.2.3 de la CCN, par l'attribution à l'embauche de points. Ce décompte est effectué à partir du ou des certificat(s) de travail fourni(s) par le salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail.

16.5.2.3. Durée reprise de la reconnaissance de l'expérience

a) Expériences acquises au sein de la branche de l'habitat et du logement accompagnés

L'expérience professionnelle acquise au sein d'une structure de cette branche est reprise à hauteur de 100 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

b) Expériences acquises au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Du fait des similitudes quant à l'environnement professionnel de l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire, l'expérience professionnelle acquise renforcera l'exercice de la fonction occupée au sein d'une structure relevant de la branche HLA. De ce fait, les partenaires sociaux décident que l'expérience professionnelle acquise au sein du secteur de l'ESS doit donner lieu à une reconnaissance de l'expérience de même dans la limite de 8 ans, mais à hauteur de 50 %, quelle que soit la fonction occupée.

Les “ entreprises de l'économie sociale et solidaire ” (ESS), sont celles définies par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, “ Chapitre Ier : Principes et champ de l'économie sociale et solidaire ”, article 1er.

c) Durée totale de la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche et/ ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire visée au présent article

Il s'agit de la durée a ou de la durée b selon le secteur dans lequel l'expérience a été acquise, ou de la somme des deux lorsqu'une expérience professionnelle a été acquise dans ces deux secteurs. Les durées a et b sont celles considérées après avoir appliqué la limite de 8 ans, et la durée b est celle considérée après avoir appliqué le taux de 50 %.

Cette durée ne s'ajoute pas à celle de " l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences ", elle fait l'objet d'une valorisation distincte.

Cette valorisation est calculée selon la même méthode que celle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise, c'est-à-dire selon les stipulations de l'article 16.5.1 de la CCN. Ainsi pour un salarié ayant une telle reconnaissance de l'expérience dans la branche et/ou l'ESS pour 9 années par exemple, il faut cumuler les points du tableau de l'article 16.5.1 figurant pour les échéances de 2, 4, 6 et 8 années.

Article 16.6 — Treizième mois

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

Tout salarié, sans condition d'ancienneté et ce quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail bénéficie du versement du treizième mois.

Ce treizième mois est égal à 1/12 du salaire brut annuel de l'année calendaire, hors primes exceptionnelles et indemnités.

L'assiette de calcul de ce treizième mois, hors primes exceptionnelles et indemnités, comprend les éléments suivants :

- la rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération, pour mémoire égal ou supérieur au minima de son emploi ;
- les deux valorisations d'expérience professionnelle (16.5.1 et 16.5.2) ;
- le maintien de salaire pendant les congés payés ;
- le maintien de salaire de la part employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'absence en cas d'arrêt de travail ;
- la rémunération des astreintes ;
- la rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels ;
- le maintien de salaire pour enfant malade ;
- les avantages en nature ;
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la compensation financière versée dans le cadre du travail de nuit ;
- l'indemnité de conversion telle que prévue par l'article 7.9 du présent avenant.

Sont à exclure les sommes suivantes :

- le " solde de revalorisation Ségur " défini dans l'article 4.2 modifié de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale " Ségur " ;
- le remboursement de frais professionnels (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité) ;
- les indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de précarité ...) ;
- les primes versées au salarié (exemple : prime de vacances, prime de mutation, prime de mariage ...) ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, afin d'améliorer, les droits des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité sociale et de prévoyance sont à inclure dans l'assiette de calcul du treizième mois en cas d'absence consécutive à :

- un congé de maternité ;
- un congé de paternité.

Ce treizième mois pourra être versé annuellement (au mois de décembre), semestriellement ou mensuellement, à condition que la même périodicité soit appliquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les versements fractionnés sont calculés sur la base de la prime de l'année calendaire précédente, et régularisés au mois de décembre sur la base de la prime de l'année calendaire qui s'achève.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le treizième mois sera calculé pro rata temporis.

Article 16.7 — Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

16.7.1. Le respect des principes d'égalité professionnelle dans la conception de la classification

Les partenaires sociaux de la branche HLA se sont attachés à définir un système de classification qui n'induit pas de biais entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. En particulier les critères classants couvrent le spectre le plus large possible des compétences clés de la branche, prises en compte avec la même valeur selon qu'elles soient l'apanage de filières à prédominance féminine ou masculine. Ainsi tous les critères s'appliquent de manière homogène à l'ensemble des emplois ; tandis que certains d'entre eux, telle la responsabilité de moyens ou le relationnel, permettent de mettre en valeur des compétences particulièrement présentes dans des emplois à prédominance féminine et de se prémunir de leur invisibilisation.

Les termes choisis n'induisent pas de présupposés de genre ou une hiérarchie implicite entre hommes et femmes. En particulier le critère classant de la responsabilité managériale s'attache à valoriser toute la gamme des emplois même s'ils n'ont aucune responsabilité d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. Le critère de niveau de qualification ou compétences requises ne valorise aucun savoir-faire technique particulier et traite d'un pied d'égalité toute discipline ou spécialité.

Enfin les partenaires sociaux de la branche HLA mettent en place, au travers de leurs accords, toutes les mesures propres à suivre et à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

16.7.2. Le respect des principes d'égalité professionnelle dans l'application de la classification et dans les rémunérations

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de classification et de promotion professionnelle, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de

son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés de la branche HLA, la pesée de leur emploi doit être appréciée sur la base d'éléments objectifs, précis, observables et mesurables, qui devront être de même nature au sein de chaque entreprise et pour un même emploi. En aucun cas, les critères retenus ne devront induire de discrimination.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et/ ou syndical tout comme celles liées à la grossesse, la parentalité ou la maladie ne devront en aucun cas impacter la fixation de la pesée de l'emploi ou de l'échelon du salarié.

L'employeur devra communiquer chaque année aux représentants du personnel des données par sexe, du nombre de salariés par coefficient (regroupés par tranches de 100 points). Ces données seront incluses à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) le cas échéant.

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe "à travail égal, salaire égal".

Chapitre XVII : Prévoyance risques décès et arrêt de travail

Bénéficiaires

Article 17.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Chaque salarié embauché dans un organisme entrant dans le champ d'application de la présente convention sera inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dans les conditions stipulées dans les articles ci-après.

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
- les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire instituée par la présente convention collective, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

L'indemnisation pour une période donnée est due au salarié, à condition qu'il soit pris en charge pour cette période ou pour cet acte donné par les organismes de la sécurité sociale. Cette condition n'est pas nécessaire pour le versement du capital décès et des rentes éducation et pour les garanties arrêt de travail concernant les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la sécurité sociale.

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

Article 17.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Un capital sera versé en une seule fois :

- au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié, en cas de décès de celui-ci ;
- au salarié, en cas d'invalidité permanente et absolue (Invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale).

La base de calcul de ce capital est fixée sur la base du salaire de référence défini à l'article 17.11 de la CCN HLA. La part de ce capital reversée au (x) bénéficiaire (s) se fait à raison de :

200 % du salaire de référence pour le salarié, marié, en concubinage ou pacsé, célibataire, veuf ou divorcé.

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu, au conjoint tel que défini dans le présent avenant ;
- ensuite, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, vivants ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, par parts égales entre eux, à ses parents survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital garanti est versé aux héritiers selon les règles successorales.

Allocation obsèques et rente éducation

Article 17.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

17.3.1 Allocation obsèques

En cas de décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus, il est versé au salarié une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour les enfants à charge de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la personne justifiant avoir exposé les frais d'obsèques.

17.3.2 Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente absolue de l'assuré (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au profit de chacun des enfants à charge au moment du décès ou de la mise en invalidité permanente absolue :

- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 18e anniversaire ;
- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 26e anniversaire s'il est toujours à charge au sens de l'article 17.3.3.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne peut être inférieur à 15 % du Smic × 1,05 par mois.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant n'est plus à charge au sens de l'article 17.3.3.

17.3.3 Définition du conjoint et des enfants à charge

Pour le bénéfice des prestations,

Par conjoint, il faut entendre :

- la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ou non divorcé (e) par un jugement définitif ;
- le partenaire lié par un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;
- la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Par enfant à charge :

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ».

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis ; c'est à dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Incapacité temporaire totale pour maladie accident du travail et maladie professionnelle

Article 17.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, ou en présence d'un arrêt de travail d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par la sécurité sociale et pour ce cas après avis du médecin conseil de l'organisme assureur, il sera versé par l'organisme assureur une prestation brute dont le montant, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale, brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisé par la sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur, est égal à : 78 % du salaire brut de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à compter du 61e jour d'arrêt continu ou discontinu. Cette garantie vient en complément et relais de l'obligation maintien de salaire à la charge de l'employeur définie au sein de la CCN.

Les prestations cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique au plus tard au 1 095e jour d'indemnisation ;
- et en tout état de cause :
 - à la veille de la date à laquelle le salarié est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
 - à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail (hormis le cas des salariés en situation de

cumul emploi retraite).

Pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale, il leur sera versé des indemnités journalières calculées selon les pourcentages définis ci-dessus à partir d'une reconstitution théorique des garanties de la sécurité sociale.

Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle

Article 17.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après accord du médecin conseil de l'organisme assureur, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou IPP attribué, y compris la prestation de la sécurité sociale, brutes de prélèvements sociaux) reconstituée de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la Sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale, comme suit :

- au titre d'une classification en 1e : 46 % du salaire brut de référence ;
- au titre d'une classification en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 78 % du salaire brut de référence ;
- IPP dont le taux est compris entre 33 et 66 % : RX3N/2 : R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N : le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale.

Le salarié reprenant une activité à temps partiel rémunérée et reconnue en invalidité partielle par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés (ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale) reconnus par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime, continuent à percevoir une rente d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à condition que la rémunération totale perçue par lui (salaire, rente sécurité sociale, rente complémentaire prévoyance) soit au plus égale au salaire net revalorisé précédant l'arrêt de travail.

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Article 17.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2016

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Exonération de la cotisation décès

Article 17.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les cotisations (part patronale/ part salariale) attachés aux garanties décès, ne sont plus dues pour les périodes d'arrêt de travail indemnisées au titre du régime de prévoyance pour le risque incapacité ou invalidité (articles 17.4 et 17.5).

L'exonération des cotisations décès cesse en cas de reprise de travail à temps partiel ou complet du salarié : les cotisations sont alors assises sur les rémunérations brutes effectivement perçues du fait de l'activité complète ou réduite.

Indexation des indemnités et rentes

Article 17.9

Les indemnités et rentes versées au titre des articles 17.4 et 17.5 ci-dessus sont revalorisées sur la base du pourcentage d'augmentation du point de retraite Agirc-Arrco constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1er janvier, date de la revalorisation.

Taux de cotisation pour le régime de prévoyance

Article 17.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2026

Pour le financement des garanties prévoyance prévues dans le présent avenant, les taux de cotisations sont fixés dans les tableaux ci-dessous, avec une participation employeur à hauteur de 65 % et une participation salariale à hauteur de 35 % de la cotisation globale. Le détail de la ventilation par risque sera indiqué dans les pièces contractuelles d'adhésion.

À compter du 1er avril 2026, les cotisations « Prévoyance » sont fixées comme suit :

Non-cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,45 %	1,45 %	0,77 %	0,77 %	2,22 %	2,22 %

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,58 %	2,73 %	0,85 %	1,46 %	2,43 %	4,19 %

Salaire de référence

Article 17.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

17.11.1 Salaire de référence. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute perçue par le salarié dès son embauche.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Ce salaire de référence comprend le salaire brut de base complété des rémunérations variables supplémentaires notamment versement de primes) perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des avantages en nature et indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunéré bénéficiant d'un maintien de garanties dans les cas prévus par le présent avenant, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Toutefois, ces dispositions ne remettent pas en cause l'exonération de la cotisation décès.

Ainsi :

- pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties ;
- pour les salariés en arrêt de travail, l'assiette des cotisations comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assujetti aux charges sociales.

17.11.2 Salaire de référence. Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de sécurité sociale (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) et déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Pour le seul maintien de salaire (garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lors que la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est reconstitué au pro rata temporis.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties.

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Article 17.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 septembre 2021

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

(ancien article 17.13)

Organismes assureurs recommandés “ Risque décès et arrêt de travail ”

Article 17.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les partenaires sociaux recommandent les organismes assureurs recommandés ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Mutex, entreprise régie par le code des assurances, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cédex.

Pour la rente éducation définie dans le présent avenant :

L'OCIRP, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

(ancien article 17.14)

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

Article 17.14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

(ancien article 17.15)

Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail

Article 17.15

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail prend effet au 1er janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

(ancien article 17.16)

Maintien des garanties en cas de suspension ou rupture du contrat de travail

Article 17.16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

17.16.1 Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail sans rémunération, notamment en cas de congé parental à temps complet, de congé de présence parentale, de congé sans solde, de congé sabbatique, de congé pour création d'entreprise, les garanties complémentaires de prévoyance sont suspendues.

17.16.2 Suspension du contrat de travail indemnisée

La couverture des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

- ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
- ou d'un versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Toutefois, pour la garantie décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

17.16.3 Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime conventionnel de prévoyance ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Ce dispositif est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié.

17.16.4 Cas des entreprises confrontées à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce.

(ancien article 17.17)

Degré élevé de solidarité (DES)

Article 17.17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties prévoyance, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

(ancien article 17.18)

Chapitre XVIII : Prévoyance frais de santé

Bénéficiaires du régime “ frais de santé ”

Article 18.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

18.1.1 Bénéficiaires à titre obligatoire

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche HLA titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent texte et par les dispositions légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale lorsque celle-ci intervient, conformément aux niveaux de garanties prévus par le tableau des garanties annexé au présent avenant.

18.1.2 Cas de dérogation au caractère obligatoire (1)

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent avenant entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ces dispenses ne remettent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ; la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés en couple travaillant dans la même entreprise ont la possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit de l'autre ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel auprès d'un seul employeur et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le 1er jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent avenant, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

(1) L'article 18.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Nature des garanties

Article 18.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe de l'avenant n° 57 du 23 septembre 2021, est établi sous réserve des évolutions légales et/ ou réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

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

Garantie familiale obligatoire dite socle base

Article 18.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La garantie « frais de santé » est de nature familiale en ce sens qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de leurs familles (conjoint ou concubin ou pacsé et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés comme à charge du salarié, les enfants à charge du participant ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire de Pacs, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient :

- âgés de moins de 18 ans (sans justificatif) ;
- âgés de moins de 26 ans et sur justificatif :
- - s'ils poursuivent leurs études,
- - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi,
- - ou sont sous contrat d'apprentissage,
- - ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA ou RSA jeune mensuel.

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs sont considérés comme à charge afin de bénéficier des dispositions des dispositions de l'article 18.13.

La cotisation de la garantie familiale dite socle base dont le taux est fixé à l'article 18.5 de la CCN est financée à hauteur de 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

Régime optionnel

Article 18.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 « Régimes optionnels » qui viennent compléter le régime de base dit « Garantie familiale obligatoire dite socle ». Les structures peuvent y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans la structure.

Dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, chaque employeur a le choix de souscrire, en lieu et place du régime socle, le régime dit option 1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime option 2, (équivalent au socle complété de l'option 2) dans le respect des dispositions du de code de la sécurité sociale. En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (socle ou option 1 ou option 2) souscrit.

Dans le cadre d'une adhésion collective facultative, les modalités de choix de l'option laissées au salarié sont les suivantes :

- si l'employeur a souscrit la base à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 1 ou 2 ;
- si l'employeur a souscrit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 2.

Taux de cotisation pour le régime de “ frais de santé ”

Article 18.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2026

À compter du 1er juillet 2026, les cotisations “Frais de santé” sont fixées comme suit :

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	3,03 %	1,74 %
Option 1	Famille obligatoire	3,69 %	2,13 %
	Famille facultative option 1 – base	+ 1,23 %	+ 1,23 %
Option 2	Famille obligatoire	4,23 %	2,44 %
	Famille facultative option 2 – base	+ 2,45 %	+ 2,45 %
	Famille facultative option 2 – option 1 obligatoire	+ 1,02 %	+ 1,02 %

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Article 18.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le régime de frais de santé est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

(ancien article 18.7)

Organisme assureur recommandé “ frais de santé ” et degré élevé de solidarité (DES)

Article 18.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

18.7.1 Organismes assureurs recommandés « Frais de santé »

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA) du 16 juillet 2003 ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime, sauf cas de dispense prévus par le présent texte et celles prévues par les dispositions légales.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

18.7.2 Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties santé, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

(ancien article 18.8)

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

Article 18.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

(ancien article 18.9)

Date d'effet du régime frais de santé

Article 18.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le régime frais de santé prend effet au 1er janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

(ancien article 18.10)

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat

Article 18.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

18.10.1 En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée

Lorsque son contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), le salarié peut demander auprès de l'organisme assureur recommandé à continuer de bénéficier du régime frais de santé pendant la durée de ce congé.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, sous réserve des dispositions suivantes :

- lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité ;
- lorsque le salarié termine son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité.

Le maintien de l'assurance prévu à cet article prend fin à la date de fin d'effet du congé ou de la rupture du contrat de travail du salarié.

18.10.2 En cas d'absence rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il

bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc.) ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

(ancien article 18.11)

Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire

Article 18.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les dispositions prévues par les articles 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dans le cadre du régime frais de santé défini par le présent avenant.

(ancien article 18.12)

Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié

Article 18.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les ayants droit se voient maintenir la garantie frais de santé pendant une durée d'un an (de date à date) à compter du jour du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiant du dispositif de portabilité), et ceci sans contrepartie de cotisation.

Au-delà de cette durée, les ayants droit peuvent bénéficier du maintien de la couverture en aux conditions tarifaires prévues par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et avec des prestations identiques à celles définies au présent régime, à condition d'en faire la demande dans un délai de six mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes.

(ancien article 18.13)

Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés (loi Évin)

Article 18.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture frais de santé devra être maintenue par l'organisme assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, à l'issue du maintien à titre gratuit de douze mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

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

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la « loi Évin » sont revus sous réserve de respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

(ancien article 18.14)

Chapitre XIX : Retraite complémentaire

Désignation

Article 19.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

L'ensemble du personnel cadre et non cadre des organismes relevant de la présente convention collective sera affilié à la CRI-UNIRS, 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex, en application de la réglementation de l'ARRCO.

Le personnel cadre des organismes relevant de la présente convention collective sera affilié, pour la tranche B du salaire, auprès d'une institution AGIRC.

Revalorisations

Article 19.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

En application de la décision des partenaires sociaux en date du 20 décembre 1990, à effet du 1er janvier 1991, un taux contractuel de régime supplémentaire a été mis en place selon la réglementation ARRCO en vigueur.

Une pesée a permis de déterminer les revalorisations accordées au personnel pour les périodes travaillées antérieurement dans la profession, ainsi que celles prévues pour les retraités ou personnels radiés à la date de signature de l'avenant.

Taux de validation :

Actifs : 2 % ;

Allocataires et radiés : 1,90 % (2 % x 95 %).

Date d'ouverture des droits :

Périodes accomplies dans les entreprises adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1er janvier 1991 ;

Allocataires et radiés : 1er juillet 1991.

Périodes accomplies dans les entreprises non adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1er juillet 1991 ;

Allocataires et radiés : 1er janvier 1992.

La situation des entreprises disparues sera déterminée en fonction des éléments figurant dans leur dossier. En l'absence de toute mention d'appartenance au SNEFOS-JT, elles seront considérées comme non adhérentes.

Chapitre XX : Extension

Date d'effet - Demande d'extension

Article 20.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2003

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension de cette convention collective nationale. Cette demande d'extension sera effectuée par la partie la plus diligente.

Néanmoins, la présente convention collective nationale sera applicable dès sa conclusion par les adhérents des syndicats employeurs signataires et dès l'extension de ladite convention pour les autres entreprises telles que définies dans le chapitre Ier.

Annexe I Guide pédagogique paritaire

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

La branche s'engage à réaliser et à mettre à jour un guide pédagogique paritaire destiné à accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la conduite du changement de classification. Elle s'engage à le diffuser aux entreprises et salariés de la branche au moins 6 mois avant la date d'entrée en vigueur du présent accord et à chaque mise à jour.

Ce guide contient au moins les parties suivantes :

- explication pratique, détaillée et illustrée, des différentes étapes de la conduite d'une pesée ;
- entre 20 et 30 exemples de pesées d'emploi, chacune illustrée du descriptif de l'emploi ayant permis de l'établir.

Le guide et ses mises à jour sont validés conformément aux règles de négociation de la branche.

Annexe II Lexique de la classification

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2025

Action : opération par laquelle se produit un effet, réalisée dans le cadre d'une tâche à accomplir.

Activité : ensemble de travaux.

Base : valeur en euros qui permet, avec la valeur du point, de calculer le minima. Mis à jour et accessible avec la même méthode que la valeur du point.

Certification : diplôme professionnel, ou une certification professionnelle (titre professionnel ou CQP par exemples dont le niveau est reconnu par l'État, validé par un organisme officiel et enregistré au RNCP (répertoire national de la certification professionnelle) ou RS (répertoire spécifique).

Coefficient : somme des points des degrés choisis pour les 5 critères classants d'une pesée ; c'est un nombre entier, qui doit figurer sur le bulletin de paie.

Critère classant : mesure de la compétence et de la responsabilité exigée par un emploi, dans un certain domaine tel que la technicité ou l'autonomie, permettant d'apprécier le niveau de cette exigence ; la combinaison de plusieurs critères classants permet de classer (= peser, positionner) un emploi dans la classification des emplois.

Degré : nombre de 1 à 6 qui désigne le niveau d'exigence d'un emploi dans un critère classant.

Domaine : périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences : professionnelles, axées sur l'univers opérationnel du monde de l'entreprise (logistique, qualité, etc.) ; ou davantage axées sur une spécialité de type académique (science, matière pouvant faire l'objet d'un enseignement spécifique). Employé de manière équivalente avec discipline et spécialité.

Discipline : voir " Domaine ".

Emploi : spécification, dans une entreprise donnée, de la réalité opérationnelle d'un métier. L'emploi définit précisément les activités et les responsabilités de son périmètre. À un emploi ne peut correspondre qu'une seule pesée et donc un seul minima. Plusieurs salariés peuvent occuper le même emploi.

Instance dirigeante : organisation qui a le pouvoir juridique ultime de décider dans une structure : conseil d'administration, etc.

Moyens : équipement, matériel, matériaux/ consommable, budget, etc. nécessaire à la réalisation de travaux/ activités.

Mission : ensemble d'activités cohérentes et tournées vers un objectif à atteindre.

Niveau 3, 4, 5, 6, 7 de certification : nouvelle classification européenne des certifications (dont les diplômes) en 8 niveaux de qualification. Le niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP), 4 correspond à l'ancien niveau IV (Bac), 5 correspond à l'ancien niveau III (Bac + 2), 6 correspond à l'ancien niveau II (licence), 7 correspond au niveau d'un master, 8 correspond au niveau d'un doctorat.

Métier : ensemble cohérent d'activités communes à plusieurs emplois de finalité et de technicités proches, au sein d'une identité professionnelle partagée au sein de la branche. Le métier ici défini est propre à la branche mais est indépendant de l'organisation de telle ou telle entreprise ; il représente le tronc commun le plus fréquemment rencontré dans la branche pour le groupe d'emplois concernés. Un métier prend la forme, dans une entreprise donnée, d'un ou plusieurs emplois.

Organisme : structure gestionnaire de l'entité relevant de la CCN : foyers de jeunes travailleurs, résidences sociales, services pour jeunes, PACT ARIM etc. Synonyme de structure.

Orientations stratégiques : priorités définies par l'assemblée générale dans le cadre du projet associatif.

Pesée : 1/ action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants : " on réalise la pesée d'un emploi ".

2/ résultat de cette action, exprimé sous la forme 2 2 3 1 2, correspondant aux degrés des critères classants pris dans l'ordre (à savoir, pour cet exemple : degré 2 de l'autonomie ; degré 2 de la responsabilité managériale et de moyens ; degré 3 du niveau de qualification ou compétences requises ; degré 1 de la complexité ; degré 2 des relations externes).

Point : valeur en euros qui permet, avec la valeur de la base, de calculer le minima, ainsi que certains compléments conventionnels de rémunération ; mis à jour par les partenaires sociaux de la branche à chaque négociation annuelle obligatoire (NAO) ; publié au Journal officiel et disponible sur legifrance.gouv.fr, CCN HLA (ou IDCC 2336), textes attachés, textes salaires, dernier avenant.

Position : synonyme de pesée, sens 2/, à savoir : résultat de l'action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants.

Positionnement : synonyme de pesée, sens 1/, à savoir : action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants.

Poste : emploi occupé par une personne bien définie.

Qualification : constitue le degré de connaissance requis pour occuper un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des stages de formation ou de l'expérience professionnelle.

Structure : personne morale employeur de la branche HLA.

Tâche : unité de travail donné à accomplir dans le cadre d'un emploi. Exemple : prendre en note, frapper le courrier, l'enregistrer, l'adresser sont un ensemble de tâches pouvant constituer l'activité courrier.

Travaux : ensemble de tâches, une des attributions permanentes confiée à un emploi.

Spécialité : voir " Domaine ", à savoir : périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences.

Valorisation : complément conventionnel de rémunération en euros bruts reconnaissant les expériences professionnelles décrites dans les articles 16.5.1 et 16.5.2 de la CCN.