

Convention collective Missions locales et PAIO (IDCC 2190) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

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/KALICONT000005635091. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/missions-locales-et-paio-2190>.

Sommaire

1. Titre Ier : Règles générales
2. Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel, négociation collective
3. Titre III : Recrutement - Licenciement
4. Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance
5. Titre V : Exécution du contrat de travail
6. Titre VI : Classement professionnel et rémunération
7. Titre VII : Formation professionnelle
8. Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres
9. Titre IX : Commissions paritaires nationales
10. Titre X : Mesures transitoires
11. Titre XI : Régime de complémentaire santé

Titre Ier : Règles générales

Champ d'application

Article 1.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2021

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

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

Durée

Article 1.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Article 1.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

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

Dénonciation

Article 1.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 septembre 2010

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

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

Effets

Article 1.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

Adhésions

Article 1.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

Peuvent adhérer à la convention collective :

- toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
- toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1er.

Application

Article 1.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

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

Droit syndical

Article 2.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2024

2.1.1. Liberté d'opinion

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

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

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

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

2.1.2. Exercice du droit syndical

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

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

2.1.3. Les sections syndicales

2.1.3.1. Constitution de la section syndicale

La section syndicale peut être constituée par :

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

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

2.1.3.2. Droits conférés à la section syndicale

La section syndicale permet :

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

La section syndicale permet à tous les syndicats habilités de :

- collecter les cotisations. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des structures ;
- disposer de panneaux d'affichage. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque syndicat habilité et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis simultanément à l'employeur. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur ;
- diffuser des publications et des tracts. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés des structures dans l'enceinte de celles-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celles-ci ne se placent pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur et les syndicats habilités.

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;

- organiser une réunion syndicale mensuelle dans la structure. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

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

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

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

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

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

2.1.4. Représentant de la section syndicale

Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, et exerce les attributions dévolues à la section syndicale, mais ne peut négocier et conclure des accords qu'à titre exceptionnel conformément à l'article L. 2143-23 du code du travail.

2.1.4.1. Désignation et contestation de la désignation

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

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

- Structure de 50 salariés et plus :

Peut être désigné tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

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

- Structure de moins de 50 salariés :

Peut être désigné un membre de la délégation du personnel au comité social et économique qui remplit les conditions suivantes :

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

2.1.4.2. Heures de délégation et liberté de déplacement

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

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

2.1.4.3. La durée du mandat du RSS

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

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

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

2.1.5. Informations syndicales

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

2.1.6. Les délégués syndicaux

2.1.6.1. Désignation du délégué syndical

- Structure de 50 salariés et plus :

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

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

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

En outre, le délégué syndical doit :

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

- Structure de moins de 50 salariés :

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

2.1.6.2. Mandat du délégué syndical

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

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

- le syndicat qui a désigné le délégué syndical a réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif ;
- en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles ;
- en cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

Le mandat prend fin de façon anticipée :

- lorsque le syndicat ou le délégué syndical y met un terme ;
- en cas de départ du salarié de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement distinct où il a été désigné ;
- en cas de modification du cadre ayant permis la désignation du délégué ;
- en cas de disparition de l'institution, ou de diminution du nombre des délégués, à la suite d'une réduction de l'effectif ;
- en cas de décès du délégué syndical.

2.1.6.3. Heures de délégation

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

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

- 12 heures dans les structures employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures dans les structures employant de 151 à 499 salariés.

Dans les établissements de 8 à 49 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de son mandat au CSE.

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

2.1.7. Absences pour raisons syndicales

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

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

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

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

2.1.7.2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

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

2.1.7.3. Exercice d'un mandat syndical électif

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

2.1.7.4. Chéquier syndical

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

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

2.1.8. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est un droit individuel ouvert à tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, quels que soient l'ancienneté des intéressés et l'effectif de la structure. Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2145-5 à l'article L. 2145-13 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale s'exerce et s'applique comme suit :

Les formations sont nécessairement dispensées soit par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel soit par des instituts spécialisés déterminés par arrêté. La liste des centres et instituts est établie par arrêté du ministre chargé du travail.

Conformément à l'article L. 2145-7 du code du travail, la durée totale du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pris dans l'année ne peut pas excéder :

- 12 jours *ouvrables* (1) par an pour chaque salarié ;
- 18 jours *ouvrables* (1) par an pour les animateurs des stages et sessions ainsi que pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Ce congé peut être fractionné mais la durée de chaque absence ne peut pas être inférieure à une demi-journée.

Conformément à l'article L. 2315-63 du code du travail, la durée du congé de formation économique des élus titulaires au CSE s'impute sur le crédit annuel de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Un arrêté fixe un nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de la structure au titre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Il s'agit d'un maximum à ne pas dépasser.

Nombre de jours de congés	
Nombre de salariés	Nombre de jours
1 à 24	12
25 à 499	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
Plus de 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

Selon les dispositions de l'article R. 2145-4 du code du travail, le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur peut différer le départ en congé :

- dans les structures de moins de 25 salariés, lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé ;
- dans les structures de 25 à 99 salariés, lorsque deux salariés sont simultanément absents au titre de ce congé ;
- dans les structures de plus de 99 salariés, lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 %.

L'employeur peut refuser la demande de congé s'il estime, après avis conforme du CSE que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Il doit notifier le refus motivé du congé au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

En cas de différend, le refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes, qui statue en dernier ressort, selon la procédure accélérée au fond.

Pendant le congé, le salarié a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions

sociales afférentes à la rémunération maintenue.

La durée du ou des congés de formation économique, sociale, environnementale, et syndicale ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel du salarié et est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

(1) A l'article 2-1-8, les termes « ouvrables » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 2145-7 du code du travail qui n'en fait pas mention.

(Arrêté du 24 septembre 2024-art. 1)

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

Article 2.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2014

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

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

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

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

Article 2.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2014

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

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

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

Durée du mandat des délégués au comité social et économique

Article 2.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2024

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est de 2 ans.

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

Règles relatives aux élections professionnelles

Article 2.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2024

2.5.1. Le protocole d'accord préélectoral

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre huit et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4 du code du travail.

2.5.2. Règles de validité des accords préélectoraux

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

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

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- la dérogation au nombre maximal de mandats successifs dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (subordonnée à une double condition de majorité).

Un accord unanime de l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise est requis sur les thèmes suivants :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail (code travail art. L 2314-27).

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

2.5.3. Candidatures aux élections professionnelles

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

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

2.5.4. Électorat et éligibilité

2.5.4.1. Électorat

Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans la structure et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sous réserve de remplir les conditions ci-dessus, les salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur sont électeurs. Il s'agit de ceux qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

2.5.4.2. Éligibilité

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.

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

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, dès lors que 2 conditions sont remplies :

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

Les salariés mis à disposition sont électeurs si :

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

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions pour être électeur choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Comité social et économique

Article 2.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2024

2.6.1. Règles communes au CSE

2.6.1.1. Élections du comité social et économique

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins huit salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins huit salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les attributions du comité social et économique varient selon que l'effectif ait atteint au moins 50 salariés dans la structure pendant douze mois consécutifs.

2.6.1.2. Calcul de l'effectif

Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les contrats aidés à l'exception des contrats d'apprentissages, des CUI-CIE en contrat à durée indéterminée, des contrats de professionnalisation et des CUI-CAE à durée indéterminée.

Le calcul de l'effectif des structures de 8 à 10 salariés s'effectue en prenant en compte au maximum 3 salariés travaillant à temps partiel chacun pour un temps plein. À partir de 11 salariés, le calcul de l'effectif s'effectue conformément à l'article L. 1111-2 code du travail.

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

2.6.1.3. Nombre de délégués au CSE

Le nombre de délégué au CSE est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise conformément à l'article 2.6.1.2 de la présente convention :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
8 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10

2.6.1.4. Heures de délégation

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants au CSE est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
8 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220

2.6.1.5. Utilisation des heures de délégation

Le temps prévu à l'article 2.6.1.4 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les titulaires et les suppléants au CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

2.6.2. Le CSE dans les structures de moins de 50 salariés

2.6.2.1. Attributions du CSE dans les structures de moins de 50 salariés

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, quel que soit l'effectif de la structure, ont pour mission :

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

Dans les structures de moins de 50 salariés, le CSE a une fonction élargie à l'ensemble de celles du CSE des structures d'au moins 50 salariés notamment pour ce qui concerne la fonction économique et les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans le cadre des délégations et moyens dont dispose le CSE de moins de 50 salariés.

Les délégués au CSE seront invités aux assemblées générales de leur structure.

2.6.2.2. Conseil d'établissement

Pour l'élargissement des attributions du CSE dans les structures de moins de 50 salariés, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir au CSE des structures de moins de 50 salariés le rôle du CSE des structures de + de 50 salariés tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

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

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

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

2.6.2.3. Exercice des fonctions du CSE

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

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

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation. En dehors de ces réunions périodiques, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus :

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

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

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

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

2.6.3. Le CSE dans les structures d'au moins 50 salariés

Il est institué un CSE dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre Ier deuxième partie du livre III du code du travail.

2.6.3.1. Les attributions du CSE

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

Les délégués au CSE seront invités aux assemblées générales de leur structure.

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

Attributions professionnelles

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

vie dans la structure.

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

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

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

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

Attributions d'ordre économique

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

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

Chaque année, il sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.

Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L. 2312-78 du code du travail, le CSE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du CSE, de 0,2 % de la masse salariale brute.

Ces attributions s'ajoutent aux attributions prévues par l'article 2.6.2.1 de la présente convention.

2.6.3.2. Exercice des fonctions du CSE

Le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

2.6.3.3. Financement

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

Pour exercer ses attributions propres le CSE, peut faire appel à des experts.

2.6.3.4. Mutualisation des fonds des œuvres sociales

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

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

Négociation dans les structures

Article 2.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2024

2.7.1. La négociation avec le délégué syndical

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

Un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 50 %, l'accord est inapplicable. Deux situations doivent néanmoins être distinguées :

- si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, l'accord ne peut en aucun cas s'appliquer ;
- si les syndicats signataires représentent plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, il est possible de faire valider l'accord directement par le personnel conformément aux dispositions légales en vigueur.

2.7.2. Publicité au niveau de la branche

Si un accord porte sur la durée du travail, les repos, les congés, ou le compte épargne-temps, les structures doivent le transmettre à la

Titre III : Recrutement - Licenciement

Conditions

Article 3.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

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

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

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

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

3.1.1. Egalité professionnelle.-Egalité de traitement

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

3.1.2. Visite médicale

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

3.1.3. Constitution du dossier d'embauche

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

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

Article 3.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 septembre 2010

3.2.1. Embauche

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

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

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

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

3.2.2. Contrat de travail

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

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

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

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

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

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

-24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

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

-2 semaines après 1 mois de présence ;

-1 mois après 3 mois de présence (1).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A la fin de son contrat de travail à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat conformément à la législation en vigueur.

(1) L'article III (2-2-2) devrait être étendu à l'exclusion des termes : « un mois après trois mois de présence » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Affectation d'emploi et mobilité

Article 3.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

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

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

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

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

3.3.1. Vacance et création de poste

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

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

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

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

Tout rejet de candidature sera notifié par écrit au postulant.

3.3.2. Bourse d'emploi

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

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

Cas de mise à disposition

Article 3.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2009

3.4.1. Mise à disposition par un organisme extérieur

Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas soumises à la présente convention collective. Les horaires leur

sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.

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

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

3.4.2. Mise à disposition du personnel de la structure

dans un organisme extérieur

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

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

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

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

Obligation d'embauche des travailleurs handicapés

Article 3.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

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

Absences

Article 3.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

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

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

Article 3.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

3.7.1. Démission

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

La démission donne lieu à un préavis.

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

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

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

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

3.7.2. Licenciement

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

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

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

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

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

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

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

3.7.3. Certificat de travail

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

Indemnités de licenciement

Article 3.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

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

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

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

Licenciement pour motif économique

Article 3.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2003

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

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

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

Départ à la retraite

Article 3.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 juin 2003

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

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

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

Départ à la retraite avec anticipation

Article 3.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

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

Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance

Régime de retraite complémentaire

Article 4.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

Les structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO défini à l'article 1.1 doivent adhérer à l'IRCANTEC si elles remplissent les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 1970 qui dispose que le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à titre obligatoire aux organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

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

Régime de prévoyance complémentaire

Article 4.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

4.2.1. Création d'un régime de prévoyance complémentaire et recommandation d'organismes assureurs

Les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives décident d'instaurer un régime de prévoyance, à l'attention de l'ensemble du personnel des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, et procèdent à la recommandation des organismes suivants :

Maintien de salaire

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Incapacité

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Invalidité

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Décès

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Rente éducation

Assureur OCIRP : union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

Rente du conjoint

Assureur OCIRP : union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

4.2.2. Bénéficiaire des garanties de prévoyance et cas de suspension du contrat de travail indemnisée

4.2.2.1. Bénéficiaires des garanties

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

4.2.2.2. Cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties de prévoyance (hors maintien de salaire) sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail dès lors que les salariés bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières complémentaire, rente invalidité ou incapacité permanente professionnelle) qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur - ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité ...).

4.2.3. La prise en charge de la carence (a)

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

4.2.4. Garantie maintien de salaire (b)

4.2.4.1. La garantie

L'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié telle que définie ci-dessous est assurée auprès d'un organisme assureur jusqu'à, le cas échéant, 100 % du salaire de référence brut visé dans le titre IV.

Garantie maintien de salaire [1] pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté		
Ancienneté	Durée de la période de couverture	Prestations en pourcentage salaire de référence brut
Montant 1re période		
Supérieure ou égale à 3 mois	30 jours	90 % du salaire de référence brut
Montant 2e période		
Supérieure ou égale à 3 mois	150 jours	100 % du salaire de référence brut
Début de l'indemnisation		
En cas de maladie ou accident de la vie courante		À compter du 4e jour d'arrêt de travail
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle		À compter du 1er jour d'arrêt de travail
[1] Tous les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % ou 100 % et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.		

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de leur incapacité par l'envoi d'un arrêt de travail tout salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie d'un maintien de sa rémunération par l'employeur dans les conditions définies ci-après.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnés au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale.

Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale du fait d'un nombre d'heures cotisé insuffisant (cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre).

À l'exception des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale, ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Seule la différence entre 90 % (ou 100 %) du salaire de référence brut et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

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

4.2.5. Garantie incapacité (c)

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail	
Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans la branche	En relais de la garantie maintien de salaire
Pour les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans la branche	À compter du 61e jour d'arrêt de travail continu
Indemnités journalières [1]	85 % du salaire net [2]
[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la convention collective, le montant des indemnités journalières de la garantie « incapacité » est fixé à 90 % du salaire net annuel de référence dont 5 % du salaire net à payer de référence à prendre en charge par l'employeur, les 85 % restants étant pris en charge par l'organisme assureur.	
[2] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des prestations brutes allouées par la sécurité sociale.	

4.2.6. Garantie invalidité et incapacité permanente partielle

Garanties en cas d'invalidité et incapacité permanente partielle	
Rente d'invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie	95 [1] % du salaire net
Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 33 %	
[1] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des prestations brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cf. art. R. 313-3 de code de la sécurité sociale).	

4.2.7. Garantie décès (y compris la garantie frais d'obsèques), garantie rente éducation et garantie rente conjoint

4.2.7.1. Les bénéficiaires de la garantie décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital (conformément à l'article 4.2.6.2). Ce capital revient :

1. Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) ;

2. À défaut de désignation expresse de bénéficiaires :
- au conjoint (notion définie à l'article 4.2.7.7) ;
 - à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
 - à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
 - à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

4.2.7.2. Garantie frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, de l'un de ses enfants à charge, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques d'une indemnité forfaitaire fixée à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés, hors frais de concession.

4.2.7.3. Descriptif des garanties

Descriptif des garanties	Prestations en pourcentage salaire de référence
Garanties en cas de décès	
Capital décès « toutes causes » Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)	200 % du salaire brut
Versement d'un capital égal à :	
Quelle que soit la situation de famille :	
Capital décès « accidentel » Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) « Accidentel »	400 % du salaire brut
Versement d'un capital égal à :	
Quelle que soit la situation de famille :	
Double effet	200 % du salaire brut
En cas de décès postérieur ou simultané à celui du salarié, du conjoint et assimilé ne relevant pas de la convention collective, non remarié, il est versé au(x) enfant(s) à charge un capital égal à :	
Allocation obsèques	
En cas de décès de l'assuré, de son conjoint, son concubin ou partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant à charge [1], versement d'un capital à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques	200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
Garantie rente éducation	
Rente éducation	
En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à chaque enfant à charge, d'un montant égal à :	Jusqu'au 11e anniversaire : 3 fois le Smic mensuel brut Du 11e à 18e anniversaire : 4 fois le Smic mensuel brut Du 18e à 25e anniversaire en cas de poursuite d'étude (et autres dispositions figurant au cahier des charges) : 6 fois le Smic mensuel brut Enfant en cas d'invalidité (équivalente à l'invalidité de 2e et 3e catégorie) reconnu avant son 21e anniversaire : rente viagère, 4 fois le Smic mensuel brut
Garantie rente de conjoint	
Rente de conjoint	15 % du salaire annuel brut
En cas de décès avant le départ à la retraite du salarié, il est versé au conjoint et assimilé survivant, jusqu'à son départ en retraite une rente d'un montant égal à :	
[1] Les prestations versées au titre du décès d'un enfant de moins de 12 ans sont limitées aux frais réellement engagés.	

4.2.8. Clauses communes à l'ensemble des garanties

4.2.8.1. Limitation des prestations maintien de salaire, incapacité et invalidité

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

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

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

4.2.8.2. Assiette des cotisations

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

Pour les assurés en arrêt de travail, la base de calcul comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du régime de prévoyance obligatoire assujetti aux charges sociales.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement de l'employeur, la base de calcul des cotisations des garanties incapacité temporaire, invalidité-incapacité permanente professionnelle et décès correspond au montant de l'indemnité versée (indemnité légale le cas échéant complétée d'une indemnité complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur), brute de cotisations sociales.

4.2.8.3. Salaire de référence

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

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

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement de l'employeur la base de calcul des prestations incapacité temporaire, invalidité-incapacité permanente professionnelle et décès correspond au montant de l'indemnité effectivement perçue (indemnité légale le cas échéant complétée d'une indemnité complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

4.2.8.4. Revalorisation des prestations

Pour les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2025, les prestations périodiques (rentes éducation, rentes de conjoint, indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle) sont revalorisées annuellement selon les dispositions prévues dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

4.2.8.5. Terme de la couverture

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

Toutefois, les salariés licenciés continuent à être couverts dans le cadre du présent régime, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance souscrit, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

L'entreprise qui change d'organisme assureur se doit également d'organiser la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

4.2.8.6. Définition des enfants à charge

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

-jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

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

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

4.2.8.7. Définition du conjoint

On entend par conjoint :

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

Sont également assimilés au conjoint :

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

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

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

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

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

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

4.2.9. Taux de cotisation

Les taux contractuels sont les suivants jusqu'au 31 décembre 2028, hors évolutions législatives ou réglementaires :

4.2.9.1. Cotisations maintien de salaire

Prestation	Ensemble du personnel
------------	-----------------------

	T1	T2
Maintien de salaire [1]	0,937 %	1,855 %
[1] Cotisation à la charge exclusive de l'employeur.		

4.2.9.2. Cotisations décès, incapacité et invalidité

Prestation	Ensemble du personnel		Part salarié		Part employeur	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès/PTIA/double effet conjoint/obsèques	0,491 %	0,407 %	0,000 %	0,000 %	0,491 %	0,407 %
Rente éducation et rente viagère	0,122 %	0,122 %	0,000 %	0,000 %	0,122 %	0,122 %
Rente temporaire de conjoint	0,228 %	0,228 %	0,000 %	0,000 %	0,228 %	0,228 %
Incapacité temporaire de travail [1]	0,429 %	0,634 %	0,429 %	0,634 %	0,000 %	0,000 %
Invalidité/incapacité permanente professionnelle	0,756 %	1,277 %	0,460 %	0,723 %	0,30 %	0,55 %
Total	2,026 %	2,668 %	0,889 %	1,357 %	1,137 %	1,311 %
[1] Cotisation à la charge exclusive des salariés.						

4.2.9.3. Taux d'appel des cotisations du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027

Pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, les taux de cotisations appelés sont les suivants, hors évolutions législatives et réglementaires :

4.2.9.3.1. Cotisations maintien de salaire

Prestation	Ensemble du personnel	
	T1	T2
Maintien de salaire [1]	0,899 %	1,780 %
[1] Cotisation à la charge exclusive de l'employeur.		

4.2.9.3.2. Cotisations décès, incapacité temporaire de travail et invalidité

Prestation	Ensemble du personnel		Part salarié		Part employeur	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès/PTIA/double effet conjoint/obsèques	0,471 %	0,390 %	0,000 %	0,000 %	0,471 %	0,390 %
Rente éducation et rente viagère	0,117 %	0,117 %	0,000 %	0,000 %	0,117 %	0,117 %
Rente temporaire de conjoint	0,219 %	0,219 %	0,000 %	0,000 %	0,219 %	0,219 %
Incapacité temporaire de travail [1]	0,411 %	0,608 %	0,411 %	0,608 %	0,000 %	0,000 %
Invalidité/incapacité permanente professionnelle	0,724 %	1,224 %	0,428 %	0,670 %	0,30 %	0,55 %
Total	1,942 %	2,558 %	0,839 %	1,278 %	1,103 %	1,280 %
[1] Cotisation à la charge exclusive des salariés.						

4.2.10. Condition spécifique liée à la prise en charge des malades en cours

Les personnes en arrêt de travail à la date d'effet du contrat d'assurance et dont le contrat de travail est toujours en cours à cette date, bénéficient des garanties prévues au contrat, dès sa date d'effet, y compris pour les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente.

4.2.11. Convention de garanties collectives

Les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives signent avec les organismes assureurs recommandés une convention de garanties collectives dont l'objet est de formaliser les engagements réciproques concernant le régime de prévoyance de la branche des missions locales et PAIO.

Une notice d'information détaillant l'ensemble des garanties collectives est envoyée aux structures adhérentes au régime de prévoyance par l'organisme assureur auquel elles adhèrent.

Elle devra être remise par l'employeur à chaque salarié contre décharge.

4.2.12. Commission paritaire nationale de prévoyance

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

4.2.13. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

À cet effet, les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes recommandés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la recommandation, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la recommandation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

4.2.14. Degré élevé de solidarité du régime prévoyance

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement de ce degré élevé de solidarité est fixée à 2 % de la cotisation d'assurance versée par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe aux entreprises assurées auprès des organismes assureurs recommandés et également à celles assurées auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés.

Chaque entreprise verse cette part de la cotisation d'assurance à l'organisme assureur qu'elle a sélectionné. Celle-ci doit garantir la mise en œuvre par l'organisme assureur sélectionné d'actions de solidarité, telles que définies à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des missions locales et PAIO.

Un règlement est établi entre les organismes assureurs recommandés et les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives, qui détermine les garanties présentant un degré élevé de solidarité pour les structures adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés.

(a)(b)(c) Nota :

L'avenant n°86 du 16 septembre 2025 est conclu pour une durée déterminée de 3 ans du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028. En conséquence, le présent avenant :

- n'entre en vigueur qu'au 1er janvier 2026. Aussi, il n'a notamment pas pour effet de modifier les prestations versées aux salariés en arrêt de travail avant cette date ;*
- cessera totalement de produire ses effets au 1er janvier 2029.*

Les stipulations du présent avenant prévalent sur celles des avenants n° 82 et n° 85 ayant le même objet car elles sont plus favorables pour les salariés.

Au terme de ce délai de trois ans ou à défaut d'accord entre les parties au moins 3 mois avant le terme de cet avenant, le dispositif conventionnel applicable sera celui issu des avenants n° 82 et n° 85, notamment en matière de niveau de garantie sauf stipulation contraire ultérieure au présent avenant.

(BOCC 2026-03)

Titre V : Exécution du contrat de travail

Durée hebdomadaire, annuelle et conditions de travail

Article 5.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

5.1.1. Durée du travail hebdomadaire

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

5.1.1.2. Durée annuelle du travail

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

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

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

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

5.1.2. Conditions de travail et organisation du travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'organisation du travail est

établie conformément aux principes et dispositions ci-après :

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

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

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

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

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

5.1.3. Réduction de travail pour les femmes enceintes

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

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

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

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

5.1.4. Travail à temps partiel

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

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

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

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

L'employeur consultera pour avis les délégués du personnel.

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

Heures supplémentaires. - Repos compensateur

Article 5.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

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

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

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

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

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

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

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les

moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.

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

Repos hebdomadaire

Article 5.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

Congés payés annuels

Article 5.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 septembre 2010

5. 4. 1. Durée des congés payés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. 4. 2. Périodes de travail effectif

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

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

-les jours fériés ;

-les absences pour exécution de mandat de représentant du personnel ou syndical (DP, DS, CE).

5. 4. 3. Congés payés et arrêts maladie

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

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

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

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

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

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué à l'article 5.

4. 1 de la présente convention, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

Jours fériés payés

Article 5.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

Congés exceptionnels rémunérés

Article 5.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2009

5.6.1. Congés exceptionnels

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

-5 jours ouvrés pour le mariage du salarié ou contrat Pacs ;

-2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant ;

-1 jour ouvré pour le mariage d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère ;

-5 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère ;

-2 jours ouvrés pour le décès d'un parent (frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants) ;

-1 jour ouvré pour le déménagement.

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

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

5.6.2. Congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé légal de 3 jours pris dans la quinzaine entourant la naissance.

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

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

5.6.3. Congés pour enfant malade

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

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

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

Congés exceptionnels non rémunérés

Article 5.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 septembre 2010

5.7.1. Congés pour convenances personnelles

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

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

5.7.2. Congé sabbatique

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

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

5.7.3. Congé pour création d'entreprise

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

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

5.7.4. Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

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

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

Article 5.7.5

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

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

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

Article 5.7.6

Congés pour des activités d'intérêt général

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

Article 5.7.6.1

Congés pour mandat politique

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

Article 5.7.6.2

Congés de solidarité internationale

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

Article 5.7.6.3

Congés pour aide aux victimes de catastrophes naturelles.

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

Congés maladie

Article 5.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

5.9.1. Maintien de salaire

L'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié telle que définie ci-dessous peut être assurée auprès d'un organisme assureur.

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de son incapacité par l'envoi d'un arrêt de travail pour maladie ou accident tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie d'un maintien de sa rémunération par l'employeur dans les conditions définies ci-après.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières

brutes allouées par la sécurité sociale.

Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale du fait d'un nombre d'heures cotisé insuffisant (cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestres).

À l'exception des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèce de la sécurité sociale, ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Seule la différence entre 90 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté de 6 mois dans la branche professionnelle, perçoivent pendant 30 jours, à partir du 4^e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 90 % de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants.

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

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

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

5.9.2. Prise en charge de la carence

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

5.9.3. Subrogation légale et contrôle médical

Lorsque le salarié bénéficie de l'application de l'article 5.9.1 relatif au maintien de salaire et/ ou de l'article 5.9.2 relatif à la carence, l'employeur pratique la subrogation légale selon les conditions définies ci-dessous.

Lors de la subrogation légale, les indemnités journalières de sécurité sociale seront remboursées directement par la sécurité sociale, au lieu et place du salarié à l'employeur.

La mise en œuvre de la subrogation est subordonnée à 3 conditions cumulatives :

- le salarié concerné bénéficie des prestations en espèce de sécurité sociale et signe tous les documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières ;
- l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie ;
- la part du salaire maintenu doit être au moins égale au montant des indemnités journalières dues pour la même période par la sécurité sociale.

En cas de maintien d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la sécurité sociale.

L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

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

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

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

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

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

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

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

Article 5.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1^{er} février 2010

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

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

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

À l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti

d'une rémunération équivalente.

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

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

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

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

Article 5.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

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

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

Exécution du service. - Droits et devoirs du personnel

Article 5.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

5.12.1. Exécution du service

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

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

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 6.4 de la présente convention dès lors qu'il aura exercé ce remplacement pendant une durée qui excède 1 mois.

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

5.12.2. Droits et devoirs du personnel

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

Les employeurs et salariés des structures s'engagent :

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

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

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

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

Conditions générales de discipline

Article 5.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

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

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

- le licenciement.

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

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

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

Hygiène et sécurité

Article 5.14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

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

Titre VI : Classement professionnel et rémunération

Classement professionnel

Article 6.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 août 2019

6.1.1. Les principes régissant le système de classification

La classification a 3 fonctions essentielles :

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

La classification doit :

- encourager la progression promotionnelle dans la structure ou dans la branche professionnelle du salarié ;
- valoriser la mise en œuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère ou de manière transversale ;
- donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches professionnelles.

6.1.2. Nomenclature de la classification

6.1.2.1. Les emplois repères

6.1.2.1.1. Classification du salarié

A. - Emplois repères (annexe II)

Chaque salarié est rattaché à un emploi repère.

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

B. - Compétences (annexes II, III, IV et V)

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

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

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

C. - Activités (annexe III)

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

D. - Fiche de poste

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

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

6.1.2.1.2. Positionnement

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

A. - La reconnaissance d'un emploi repère

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

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

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

Reconnaissance de l'activité

Chaque activité doit nécessairement être maîtrisée et exercée.

La maîtrise correspond soit à une qualification reconnue par la branche lorsque la branche aura défini la liste des qualifications concernées, soit à une reconnaissance par l'employeur.

L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et correspond à une pratique effective.

Lorsque l'employeur demande qu'une activité soit exercée, il doit la notifier par écrit au salarié.

La reconnaissance définitive de l'activité appartient à l'employeur. Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit au salarié, la reconnaissance ou non de l'activité. En l'absence de notification écrite, elle n'est pas acquise.

Reconnaissance d'une compétence

La reconnaissance définitive d'une compétence appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur reconnaît comme définitif l'exercice de toutes les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur modifie la fiche de poste en conséquence.

C. - Exception : les compétences transversales

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

6.1.2.2. Les emplois hors classification

Un emploi hors classification est un emploi qui n'est pas rattaché à un emploi repère.

À chaque emploi correspond un indice professionnel.

Rémunération

Article 6.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

6.2.1. Le salaire minimum garanti

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

6.2.2. Les éléments de rémunération des emplois repères

6.2.2.1. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque emploi repère est rattaché à une cotation. Chaque cotation est rattachée à un indice professionnel. La cotation la plus élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, reconnue nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation de la compétence la plus élevée exercée et maîtrisée de l'emploi repère qui lui sera reconnu par l'employeur, défini par la grille de salaires minima hiérarchiques. (1)

La rémunération minimale du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles de rémunération propres et cohérentes entre salariés en tenant compte de l'accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 juin 2018.

6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération dans le cadre de l'exercice d'une compétence transversale

Un nombre de points supplémentaires est attribué pendant l'exercice de chaque compétence transversale, tel que prévu dans le tableau de l'annexe VI.

6.2.2.3 Ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points forfaitaire et non proratisable, constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel.

6.2.2.3.1. Reprise d'ancienneté

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

6.2.2.3.2. Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail(2)

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

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

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

6.2.2.3.3. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

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

6.2.2.4. Les indemnités

6.2.2.4.1. Indemnité de responsabilité

Une indemnité est attribuée au directeur (ou au salarié pendant la durée du remplacement) qui assure la responsabilité effective de la structure.

Le montant de cette indemnité est fonction de la taille de la structure (salarié ETP) :

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

6.2.2.4.2. Indemnité de remplacement temporaire (3)

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

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

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

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

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

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

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

6.2.2.4.3 Indemnité d'encadrement

Les salariés cadres ayant la responsabilité d'organiser, de répartir, de coordonner la charge de travail d'une équipe ainsi que de fixer les objectifs et d'évaluer les salariés de cette équipe bénéficient d'une indemnité d'encadrement de :

Nombre de salariés dans l'équipe	Nombre de points
1 à 4	20
5 à 14	25
15 et +	30

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de responsabilité de l'article 6.2.2.4.1.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toute autre prime ayant le même objet.

Le calcul des salariés dans l'équipe doit être établi en personne physique et non en ETP.

L'indemnité d'encadrement est mensuelle et n'est pas proratisable. Elle ne doit pas être intégrée à l'indice professionnel du salarié.

6.2.2.5. Promotion

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

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

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

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

Remarque : cet article ne s'applique pas aux compétences socles ou complémentaires existantes ou modifiées dont la cotation est revalorisée dans le cadre de la négociation nationale.

6.2.3. Salaire des emplois hors classification

Le salaire des emplois hors classification est déterminé par un indice professionnel qui correspond à la rémunération brute mensuelle du salarié divisé par la valeur du point arrondi à l'entier supérieur. Les dispositions concernant l'indice d'ancienneté, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de remplacement temporaire sont également applicables aux salaires des emplois hors classification.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, le deuxième alinéa de l'article 6.2.2.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires

(primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 5 octobre 2020 - art. 1)

(2) L'article 6.2.2.3.2. est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, telle qu'interprétée par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833).

(Arrêté du 5 octobre 2020 - art. 1)

(3) L'article 6.2.2.4.2. de la convention collective est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

(Arrêté du 5 octobre 2020 - art. 1)

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

Article 6.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 août 2019

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

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés Femmes et Hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'organisation syndicale patronale représentative.

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

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

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

Frais professionnels

Article 6.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 août 2019

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service est fixé comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : quatre fois le minimum garanti ;
- par nuit d'hôtel à l'extérieur : seize fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

- moins de 3 heures de transport : base SNCF 2e classe ;
- plus de 3 heures de transport : base SNCF 1re classe.

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure souscrita une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité annuelle maximum sur justificatif de :

- jusqu'à 5 CV : 232,12 € ;
- plus de 5 CV : 309,80 €.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année.

(ancien article 6.5)

Titre VII : Formation professionnelle

Objectifs

Article 7.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance toute particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des qualifications et de l'amélioration de la qualité du service rendu. Ils sont convaincus de la nécessité :

- de favoriser une approche prévisionnelle, prospective et préventive des questions d'emploi en lien avec les missions des structures, des métiers, des qualifications et des adaptations nécessaires par la formation des personnels ;
- de permettre aux structures de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en mutation ;
- de développer la formation, outil privilégié pour la valorisation et le développement des ressources humaines. De permettre ainsi aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale ;
- d'appréhender simultanément les problèmes d'emploi et les problèmes de formation ;
- de faciliter l'intégration dans les structures des salariés en contrat précaire.

Il est procédé tous les 3 ans au moins et pour la première fois dans un délai de 1 an à compter de la signature de la présente convention collective nationale à une négociation relative aux objectifs et moyens de la formation professionnelle pour la mise en oeuvre d'un plan d'action triennal. Les objectifs et priorités définis feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

Participation employeur

Article 7.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2014

Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus est fixée à 2,27 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés. Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation des CDI.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale 2014 et sera versée en mars 2015.

Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement du congé individuel de formation des CDD pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés en CDD.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale des CDD de 2014 et sera versée en mars 2015.

Le versement pour les structures occupant au moins 10 salariés sera mutualisé et financera des actions de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme collectif de développement de formation professionnelle. Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Cette contribution, versée à l'OPCA choisi par les signataires de la présente convention, n'est pas exclusive de contributions supplémentaires décidées par chaque employeur qui peuvent être gérées par lui-même ou versées à un autre OPCA de son choix.

A compter du 1er janvier 2015 (apurement 2016), la participation des employeurs et ses répartitions entre les dispositifs sera modifiée par les partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations durant l'année 2014.

Nature et priorités des actions de formation

Article 7.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2009

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

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

La nature des formations prend en compte l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de la structure ainsi que les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différents emplois types.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Reconnaissance des qualifications issues du plan de formation

Article 7.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

L'accès aux formations qualifiantes sera facilité et encouragé par la procédure de validation des acquis professionnels.

Le salarié ayant acquis une qualification reconnue à l'issue de l'action de formation dans le cadre du plan de formation bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

Si la formation proposée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié est validée par l'organisme de formation, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci, sauf si l'emploi considéré a été supprimé pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

Les structures s'engagent à permettre l'accès dès que possible aux postes correspondant à la nouvelle qualification acquise et à leur accorder la classification correspondante.

Consultation et information des salariés

Article 7.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires leur sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Les institutions représentatives du personnel doivent être associées à l'élaboration et au suivi du plan de formation. En leur absence, l'employeur devra porter, annuellement, à la connaissance de l'ensemble des salariés le détail du plan de formation et l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

Condition d'accueil et d'insertion des jeunes salariés

Article 7.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

Conformément à la loi du 24 février 1984 et ses décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les structures mettront en place les obligations de tutorat ainsi que la formation dans le cadre des contrats prévus.

Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Article 7.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2009

Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petites ou très petites structures présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.

Elles adhèrent à Uniformalion en tant qu'OPCA et versent leurs contributions conventionnelles du plan de formation à cet OPCA, y compris les contributions au financement de formations alternées, sauf pour les structures des départements d'outre-mer qui, en application de la loi, doivent verser leur contribution au financement des formations alternées à un organisme agréé à compétence interprofessionnelle du 5 juillet 1996 (art. 63).

La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 6332-49 du code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article 9.4 de la présente convention collective, dans le cadre de la définition des objectifs et de l'orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire emploi-formation décidera du pourcentage de la collecte affectée aux actions mutualisées au plan national et/ ou au plan régional, et de celui laissé à la disposition des structures au plan local.

Adhésion à un OPACIF

Article 7.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 janvier 2002

Une mutualisation des fonds du congé individuel de formation (CIF) de la branche professionnelle pour les structures qui y sont assujetties, soit 0,20 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés, s'effectuera dans un OPACIF.

Les structures adhèrent à Uniformalion.

Quelle que soit leur taille, les structures doivent également verser une contribution légale de 1 % au titre du CIF-CDD calculée sur la masse salariale brute (MSB) des salariés en CDD.

Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 avril 2006

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux cadres auxquelles s'ajoutent ou se substituent les dispositions spécifiques suivantes :

Définitions

Article 8.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et par l'ANI du 28 février 2020.

Le cadre est un salarié occupant un poste de travail :

- nécessitant une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ou à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ ou par la formation professionnelle ;
- impliquant des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ ou l'action d'autres salariés et influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ ou environnementaux ;
- donnant au salarié une marge suffisante d'initiative et/ ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ ou de la délégation de pouvoirs qui lui sont confiées ;
- conférant au salarié une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés, soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue cette qualité de cadre et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

8.1.1. Cadre de direction

L'employeur (ou son représentant) accorde ce statut à un salarié qui, cumulativement :

- assure des responsabilités dans le cadre de la délégation de pouvoir établie par l'employeur dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ;
- est habilité, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant) à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- assiste, à la demande de l'employeur (ou son représentant) aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques ;
- exerce, dans les limites fixées par la délégation de pouvoirs, les prérogatives de l'employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure ;
- a validé une formation nécessaire pour exercer la mission ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un « cadre autonome » qui n'est pas soumis à un horaire collectif préalablement établi.

8.1.2. Cadre administratif et cadre technique

L'employeur peut accorder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique, des fonctions hiérarchiques et/ ou impliquant initiatives, autonomie et responsabilités.

Le salarié a validé une formation nécessaire à l'exercice de sa fonction ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre administratif ou cadre technique est un « cadre intégré » qui est soumis à un horaire collectif préalablement établi.

Période d'essai

Article 8.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2025

La période d'essai des cadres visés aux articles 8.1.1 et 8.1.2 est de 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire.

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

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

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

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

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

Délai-congé

Article 8.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 avril 2006

Le délai-congé est de :

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

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées sauf en cas de démission.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

Clause spécifique aux directeurs

Article 8.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 avril 2006

En aucun cas, un changement décidé par l'organe délibérant de la structure (évolution stratégique importante et/ou changement de président) ne saurait justifier la rupture du contrat de travail du directeur/directrice.

Indemnité de licenciement

Article 8.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 avril 2006

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 3.8 de la présente convention collective.

Congé maladie

Article 8.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 avril 2006

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 5.9 de la présente convention collective.

Titre IX : Commissions paritaires nationales

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûement mandatés par leur organisation pour participer aux commissions paritaires nationales suivantes.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 9.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 décembre 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

1. Représente la branche. La commission est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale et d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenant. La commission négocie le protocole d'accord sur la gestion du paritarisme.
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
3. *Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission paritaire nationale permanente à l'adresse accord-entrepriseML@unml.info par les structures. (1)*

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats employeurs que de représentants de syndicats salariés représentatifs dans la branche professionnelle soit :

- quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle ;
- et autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 1er du titre IV du code du travail.

Elle se réunit également à la demande de tous les membres de la commission dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins un des membres.

(1) Le 3. est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 2 juillet 2021-art. 1)

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 9.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 décembre 2018

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats employeurs que de représentants de syndicats salariés représentatifs dans la branche professionnelle soit :

- trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle ;
- et autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

Cette commission se réunira soit en interprétation, soit en conciliation.

Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires. (2)

Le secrétariat est assuré par un syndicat employeurs qui est chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

9.2.1. Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention collective.

Les avis et recommandations pris à la majorité des voix font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées. (3)

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission. Toute question d'interprétation de la convention collective doit parvenir au moins 20 jours calendaires avant la CPNI. La réponse doit se faire dans un délai de 4 mois.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire.

Les décisions d'interprétation seront rassemblées dans un recueil qui sera actualisé chaque année.

9.2.2. Réunion en commission paritaire nationale de conciliation

Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle est saisie par la partie la plus diligente par mail adressé au secrétariat des commissions paritaires.

Une décision est prise et rédigée en séance par les membres de la commission au terme de l'examen de chaque dossier puis signée par le président et le vice-président.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures habituelles de droit.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, qui confie la compétence d'interprétation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance et de la complémentaire santé

Article 9.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 décembre 2018

9.3.1. Attributions de la commission

- propose à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les évolutions de l'ensemble des protocoles liant la branche aux organismes gestionnaires de prévoyance et de la complémentaire santé ;
- propose par délibération des interprétations à donner au titre de la convention collective nationale traitant de la prévoyance et la complémentaire santé ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance et de la complémentaire santé ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant les régimes diffusés par le gestionnaire ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation des régimes.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance et de la complémentaire santé. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

À cet effet, les organismes de prévoyance et de complémentaire santé lui communiquent chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique fonctionnel signé entre le gestionnaire et la commission paritaire nationale.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

9.3.2. Composition

La commission est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle, et d'autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche et d'un conseiller technique.

9.3.3. Fonctionnement

Cette commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera désignée conformément au règlement intérieur des commissions.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Article 9.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 décembre 2018

9.4.1. Emploi

La commission :

- cherche toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- suscite en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouve les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- étudie la situation de l'emploi et établit un rapport annuel sur la situation ;
- étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession ;
- étudie l'évolution de l'emploi tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide de données collectées au niveau de la branche professionnelle.

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

9.4.2. Formation

La commission est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle dans le cadre de l'alternance ;
- de mettre en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche professionnelle.

Elle est compétente :

- en matière d'équivalence professionnelle ;
- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans la branche.

9.4.3. Composition

La commission est composée de quatre représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un

nombre égal de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche. Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

9.4.4. Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

La présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un membre des organisations syndicales et un membre des employeurs.

La commission peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

Le secrétariat administratif est assuré par l'employeur.

Le fonctionnement

Article 9.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

Le financement

Article 9.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 décembre 2018

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % de la masse salariale annuelle brute de l'année en cours.

Gestion du paritarisme

Article 9.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

9.7.1. Collecte et gestion des fonds du paritarisme

9.7.1.1. La collecte des fonds du paritarisme (1)

Désignation de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCN des missions locales (AGFPML)

Les partenaires sociaux de la branche des missions locales, choisissent l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCN des missions locales (AGFPML) à compter 1er janvier 2024, comme gestionnaire de la répartition des fonds d'aide au dialogue social, conformément aux dispositions du 4° de l'article L. 2135-10 du code du travail.

Une convention cadre sera signée entre l'AGFPML et les partenaires sociaux pour définir les modalités de versement des fonds, en fonction de la représentativité de chaque organisation représentative, patronale ou syndicale de salariés.

Collecte des fonds d'aide du paritarisme

Les partenaires sociaux mandatent l'opérateur de compétences désigné par la branche professionnelle des missions locales et PAIO pour la collecte des fonds de la formation pour recouvrer la contribution prévue à l'article 9.6 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat.

Une convention sera signée avec l'opérateur de compétences pour définir les modalités de cette collecte.

Cette contribution est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. Elle est établie sur la base des rémunérations d'une année telle que définie à l'article 9.6 de la convention collective.

9.7.1.2. La gestion des fonds du paritarisme

Les sommes ainsi collectées sont reversées à l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et des produits financiers.

L'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme est en charge de la gestion des fonds du paritarisme.

Il est ouvert à cet effet, un compte spécifique « Gestion du paritarisme ».

9.7.1.3. Comité de gestion

Le comité de gestion assure l'administration de l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme conformément aux statuts de l'association du 17 octobre 2018.

Il a pour mission de vérifier la collecte de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il adopte la répartition de ces fonds. Il assure la mise en œuvre du protocole d'accord sur la gestion du paritarisme. Il fixe le montant du chéquier syndical prévu à l'article 9.7.5 de la convention collective nationale.

Ce comité de gestion est composé de deux membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de membres représentant le collège employeurs. Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

La composition telle qu'indiquée comprend le président et le vice-président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il se réunit au minimum deux fois par an à l'occasion d'une commission paritaire permanente de Négociation et d'interprétation et sous la même présidence que celle-ci.

Son fonctionnement est régi par un protocole d'accord sur la gestion des fonds du paritarisme.

9.7.2. Utilisation des fonds du paritarisme

9.7.2.1. Remboursement des frais de participation aux commissions paritaires nationales

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants du/ des syndicats employeurs représentatif (s) et des représentants des organisations syndicales représentatives composant les délégations syndicales de la convention collective nationale des missions locales et PAIO appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur la base de la présente convention collective, sauf décision dérogatoire du comité de gestion.

Une partie des fonds collectés est affectée au remboursement des frais de participation des membres des différentes commissions paritaires nationales répartie de la manière suivante :

- moitié aux organisations patronales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles ;
- moitié aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles.

Il est créé un fonds de solidarité Intersyndical destiné à permettre à toutes les organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale des missions locales et PAIO de participer pleinement aux commissions paritaires nationales.

9.7.2.2. Financement des frais de fonctionnement

Il s'agit des :

- frais et temps afférant à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales ;
- frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;
- frais du comité de gestion ;
- frais de location de salles ;
- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actées par la CPPNI : événements, manifestations, études.

9.7.3. Répartition du solde des fonds du paritarisme

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une est versée à l'ensemble des organisations patronales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des missions locales et PAIO ;
- l'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des missions locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le comité de gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le fonds de solidarité intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales représentatives, au vu des résultats de la représentativité dans la branche. La consultation dite de représentativité initiée tous les 3 ans depuis 2002 est supprimée.

9.7.4. Calendrier des versements de la dotation

Le versement du solde précédemment défini est effectué à chaque partie, ou reporté sur l'année suivante, au vu de l'arrêt définitif des comptes de l'année.

9.7.5. Chéquier syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à une organisation syndicale représentative dans la branche.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journée) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre d'une activité syndicale en dehors des réunions paritaires.

Le chèque doit être remis à la structure qui relève de la convention collective nationale des missions locales et PAIO au moins 5 jours ouvrés avant la date d'absence demandée. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence tandis que la structure bénéficie d'un remboursement forfaitaire dont le montant est fixé par le comité de gestion.

(1) L'article 9.7.1.1 est étendu sous réserve que les frais liés au recouvrement de la contribution conventionnelle au dialogue social soient établis distinctement de ceux liés au recouvrement des cotisations de financement de la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 24 septembre 2024-art. 1)

Titre X : Mesures transitoires

Date de prise d'effet de la présente convention

Article 10.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

La présente convention prend effet, à l'exception des points actés de façon spécifique dans ce texte :

- au premier jour du mois qui suit le dépôt de cette convention signée auprès des services de l'Etat, pour l'ensemble des structures adhérentes à un syndicat représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit l'adhésion d'une structure à un syndicat d'employeurs représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, pour

l'ensemble des structures incluses dans le champ d'application défini à l'article 1.1.

Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel

Article 10.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

Il sera procédé dans les conditions ci-après à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date de l'application de la présente convention, se trouveront en activité de service.

Reclassement

Article 10.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 février 2001

10.3.1. Principes généraux

10.3.1.1. Chaque salarié occupe un emploi effectif, qui dans tous les cas doit se référer à un métier, un emploi repère et des domaines de compétences. Les métiers, les emplois repères et les domaines de compétences sont tels que définis en annexe. Les évolutions des missions du réseau conduiront les partenaires sociaux à redéfinir périodiquement ces éléments.

10.3.1.2 C'est la structure qui définit la fiche descriptive de l'emploi effectif, en terme de domaines de compétences décrites dans le référentiel de compétences. Toute fiche descriptive d'emploi effectif doit se référer explicitement à l'emploi repère qui paraît pouvoir servir de référence.

10.3.1.3. Le reclassement est effectué avec intégration dans la grille au salaire égal ou immédiatement supérieur au salaire perçu antérieurement par le salarié. Le salarié poursuit sa carrière avec l'ancienneté correspondant à l'indice de la cotation résultant de ce reclassement.

10.3.1.4. Le salarié qui occupe un emploi effectif est rémunéré sur la base des modalités de calcul attachées à la cotation la plus élevée des compétences qu'il maîtrise et qu'il exerce.

10.3.1.5. Dans un certain nombre de cas l'emploi effectif s'écarte de l'emploi repère, par la présence de domaines de compétences supplémentaires ou bien par l'absence de telle ou telle compétence, selon les configurations spécifiques d'exercice des missions attendues de l'emploi considéré. Lors du reclassement l'employeur et le salarié concluent un accord individuel de reclassement décrivant les engagements réciproques résultant de ce reclassement et les perspectives de carrière du salarié.

Situation 1 : il manque des compétences.

Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles par rapport au référentiel de la fiche descriptive doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans de son reclassement.

L'employeur est tenu de lui proposer les modalités de formation lui permettant d'acquérir ces compétences dans ce délai. L'accord individuel de reclassement prévoit ces modalités.

Dans le cas où le salarié n'accepte pas de suivre les démarches

de formation nécessaires, au terme du délai de 2 ans, il ne peut continuer à occuper l'emploi effectif considéré. Dans ce cas, il remplit une mission adaptée à ses compétences et sa rémunération est maintenue.

Situation 2 : des compétences supplémentaires sont détenues.

Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose des compétences requises, mais qui acquiert, à la demande de l'employeur, une ou des compétences supplémentaires non répertoriées dans la fiche descriptive initiale, est rémunéré sur la base de la compétence nouvelle qui dispose de la cotation la plus élevée. La fiche descriptive de l'emploi est actualisée en conséquence.

Le salarié qui dispose de compétences supplémentaires acquises de sa propre initiative, sans demande de l'employeur, ne voit pas la cotation de l'emploi qu'il occupe modifiée. Il reste donc rémunéré sur la base des compétences de sa fiche descriptive.

Situation 3 : il manque la compétence permettant le classement de l'emploi repère.

Si le salarié occupe un emploi se référant à un emploi repère pour lequel il ne dispose pas de la ou des compétences dont la cotation emporte le niveau de rémunération de la cotation normale de l'emploi-repère, il demeure dans son métier et doit entreprendre les formations nécessaires.

10.3.2. Classifications. - Cotations. - Calendrier

Les indices et le montant du point retenus sont calculés de telle sorte que l'ensemble des bas salaires soient ramenés à une valeur voisine des moyennes par cotation calculées lors de l'enquête confiée à l'ANACT auprès de 27 structures.

La mise en oeuvre du reclassement des personnels, à l'indice minimum déterminé par la cotation, se fera au terme de la période de classement de chacun des salariés dans les métiers, emplois, cotations, soit au 1er octobre 2001.

Dès le classement de l'ensemble des salariés du réseau, et avant fin 2001, les partenaires sociaux se réuniront pour modifier la valeur de point et construire la grille de déroulement des carrières applicable au 1er janvier 2002.

Conventions ou accords antérieurs

Article 10.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1.1 de la présente convention cessent de produire effet, sous réserve des dispositions de l'article 1.5, dès que les conditions fixées aux articles L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

Dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention collective, tous les accords d'entreprise seront éventuellement modifiés par voie d'avenants pour prendre en compte les dispositions contenues dans cette convention.

Formation professionnelle. — OPCA

Article 10.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche conformément aux modalités pratiques définies par l'organisme paritaire collecteur agréé.

Réduction et aménagement du temps de travail

Article 10.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans toutes les structures au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de réduction et aménagement du temps de travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

Régime de retraite complémentaire

Article 10.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2010

Pour les structures créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de transfert des droits des employeurs et des salariés seront négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

Régime de prévoyance

Article 10.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 septembre 2010

(Modifié par avenant 36 du 1er avril 2009)

Les structures non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les structures qui antérieurement à la date d'entrée en vigueur du régime de prévoyance conventionnel avaient adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme autre que celui mentionné dans l'article 4.2.12 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO pourront maintenir leur adhésion ou contrat à condition que ceux-ci garantissent les mêmes risques à un niveau strictement supérieur, risque par risque, avec un taux de cotisation qui ne peut être supérieur à celui du régime conventionnel.

Dans le cas contraire, la structure devra dans les plus brefs délais résilier son adhésion ou son contrat et rejoindre les organismes désignés pour participer à la mutualisation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les structures devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux structures adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), au 1er jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.

L'application du présent texte aux structures non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), s'effectue le 1er jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Titre XI : Régime de complémentaire santé

Champ d'application

Article 11.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre Ier, article 1.1 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article 1.1 de la convention collective.

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés, dans la mesure où les dispositions relatives à la complémentaire santé ont vocation à s'appliquer dans toutes les missions locales et structures de la branche sans aucune condition d'effectif.

Objet de l'accord

Article 11.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Le présent accord a pour objet de généraliser la complémentaire santé dans la branche des missions locales et PAIO au bénéfice des salariés visés à l'article 11.3 afin de permettre le remboursement complémentaire des frais occasionnés par la maladie, la maternité ou par un accident. Cette couverture permet ainsi le remboursement des frais exposés pour les prestations de santé, en complément, le cas échéant, de la prise en charge opérée par la sécurité sociale.

Il est vivement conseillé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale d'adhérer à l'organisme assureur recommandé par la branche et d'y affilier la totalité de leurs salariés.

Cet accord n'a pas pour objet de remettre en cause les accords existants. Il a surtout pour objectif d'offrir une couverture santé plus favorable que la loi et extensible à la famille, notamment pour les structures qui sont dépourvues d'un accord complémentaire santé.

Les entreprises ayant instauré un régime de frais de soins obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord peuvent conserver leur régime dès lors que les garanties assurées par ce dernier couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord. Le régime « complémentaire santé » défini par la branche est conforme à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats responsables ainsi qu'aux décrets et arrêtés pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En tout état de cause, la mise en place de la complémentaire santé dans les structures doit se faire dans le respect des règles de la négociation.

Affiliation

Article 11.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le présent régime " frais de santé " est un régime à adhésion obligatoire mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés des structures comprises dans le champ d'application défini à l'article 11.1 du présent accord.

11.3.1. Définition des bénéficiaires

a) Les salariés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

b) Les ayants droit

Les garanties sont accordées au salarié et aux membres de sa famille à titre obligatoire désignés ci-dessous :

- le conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- les enfants rattachés à l'assuré ou à son conjoint au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire âgé de moins de 21 ans (ou de moins de 25 ans si poursuite d'études) ;
- les enfants jusqu'au jour de leur 28e anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :
 - étudiants/apprentis percevant une rémunération pendant maximum trois mois dans l'année ou à défaut n'excédant pas 60 % du Smic mensuel ;
 - sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
 - à la recherche d'un premier emploi et inscrits en tant que tel à France Travail ;
 - enfant percevant une allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) dont le montant annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale devra avoir la faculté d'adhérer à titre facultatif.

11.3.2. Dispenses d'adhésion

Le régime de frais de santé est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés relevant de la branche des missions locales et PAIO et affiliés au régime général ou local de la sécurité sociale, quelle que soit la nature du contrat de travail.

En plus des dispenses de droit prévues aux articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale, ont la faculté de refuser d'adhérer au régime, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés bénéficiaires titulaires d'un contrat d'une durée déterminée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Maintien des garanties

Article 11.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2024

11.4.1. Cas de suspension du contrat de travail

Conformément aux dispositions du bulletin officiel de la sécurité sociale, les garanties frais de santé du régime susvisé sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient soit du maintien total ou partiel de salaire, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. La cotisation et les modalités de paiement sont celles prévues pour le personnel en activité.

Les garanties frais de santé du régime susvisé peuvent être maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé avec financement à la charge exclusive des salariés. La cotisation est la même que celle prévue pour le personnel en activité.

11.4.2. Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés bénéficient du maintien du régime de frais de santé, dans les conditions appliquées dans l'association, dès la cessation de leur contrat de travail (sauf faute lourde), sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour en bénéficier :

- les droits à couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Le dispositif de portabilité ne concerne que les salariés bénéficiaires du régime de frais de santé au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'ancien salarié doit fournir à l'assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que l'assureur en fera la demande.

Le maintien de la garantie portera sur une durée égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, ou à la durée des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. La durée de maintien est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur. Cette durée de maintien ne peut pas dépasser la limite de 12 mois et la durée d'indemnisation au titre du chômage. Autrement dit, la cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien.

La portabilité devra également s'appliquer aux ayants droit ayant souscrit individuellement au régime. La durée de portabilité pour les ayants droit devra être identique à celle de l'ancien salarié.

11.4.3. Cas des anciens salariés

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi " Évin ", la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

11.4.4. Cas des ayants droit de salarié décédé

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi " Évin ", la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de 2 mois à compter du décès. Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Définition et contenu des garanties minimales

Article 11.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

La couverture "frais de santé" a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Les prestations du régime complémentaire santé de la branche sont définies par un régime socle de base. Il est également prévu une option, à adhésion facultative ou obligatoire au choix de chaque structure, permettant d'améliorer les garanties du régime socle de base. Les garanties du régime socle de base et de l'option sont les suivantes :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0014.pdf/BOCC

Régime frais de santé "grille optique"

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

Financement

Article 11.6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

11.6.1. Structure de la cotisation

Les cotisations du régime frais de santé retenues par la branche pour les salariés sont définies en deux catégories :

– la catégorie dite “ Isolé ”.

Cette catégorie concerne le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant affilié à titre obligatoire tel que défini à l'article 11.3.1, b ;

– la catégorie dite “ Famille ”.

Cette catégorie concerne le salarié ayant un ou plusieurs ayants droit affiliés à titre obligatoire tels que définis à l'article 11.3.1, b.

11.6.2. Montant et répartition des cotisations

Le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées au sein du 11.6.2 “Le montant et la répartition des cotisations” est fixé dans les tableaux ci-dessous à effet du 1er janvier 2026 :

Régime général

Régime général	Isolé [1]	Famille [2] (salarié avec ayants droit affiliés à titre obligatoire)	Conjoint affilié à titre facultatif [3]
Socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	2,058 %	3,840 %	2,243 %
Option en complément de la cotisation du socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	0,690 %	1,087 %	0,834 %
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. [1] Salarié « isolé » : salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge. [2] Salarié « famille » : salarié ayant un ou des enfant(s) à charge et/ou un conjoint (concubin ou pacsé) dont le revenu annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale. [3] Conjoint (concubin ou pacsé) affilié à titre facultatif dont le revenu annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.			

Régime Alsace Moselle

Régime Alsace Moselle	Isolé [1]	Famille [2] (salarié avec ayants droit affiliés à titre obligatoire)	Conjoint affilié à titre facultatif [3]
Socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	1,272 %	2,420 %	1,385 %
Option en complément de la cotisation du socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	0,617 %	0,953 %	0,688 %
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. [1] Salarié « isolé » : salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge. [2] Salarié « famille » : salarié ayant un ou des enfant(s) à charge et/ou un conjoint (concubin ou pacsé) dont le revenu annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale. [3] Conjoint (concubin ou pacsé) affilié à titre facultatif dont le revenu annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.			

La répartition de la cotisation se fera de la façon suivante :

- la cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base obligatoire uniquement ;
- la cotisation « famille » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base obligatoire uniquement.

L'option peut être souscrite facultativement par le salarié (option facultative) ou obligatoirement par une structure (option obligatoire). Le financement de ces cotisations est négocié au sein de chaque structure.

Toutefois, dans le cas où la structure décide de souscrire obligatoirement à l'option, l'employeur doit participer pour au moins 50 % du financement de l'option obligatoire.

Organisme recommandé

Article 11.7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties “ frais de santé ” prévues par la convention collective nationale, l'organisme assureur suivant : Harmonie Mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux conformément à l'article L. 912-1 du

code de la sécurité sociale, à savoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin les parties signataires se réuniront au plus tard 12 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec l'organisme recommandé avant le 31 décembre de chaque année sous respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Information individuelle

Article 11.8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Chaque salarié, puis tout nouvel embauché, recevra une notice d'information remise de la part de l'employeur contre décharge, résumant les principales dispositions du contrat, notamment les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de survenance du risque.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen savoir courrier, courriel, intranet ...

Il est rappelé que lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une information sur ses droits au titre de la portabilité des garanties et dans tous les cas d'informer l'organisme assureur de sa date de départ.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties liées à la prévoyance santé dans le certificat de travail.

Degré élevé de solidarité

Article 11.9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Par le présent accord les partenaires sociaux ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif responsable et solidaire. La commission paritaire nationale de prévoyance et santé a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé pour les structures qui sont assurées par ce dernier. Le financement annuel de ce fonds est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Les structures qui sont assurées par un autre organisme assureur que celui qui est recommandé sont soumises aux mêmes obligations, notamment de financement d'un fonds d'actions sociales géré par leur organisme assureur. Ce financement permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé dans la limite du montant disponible des fonds. La commission paritaire de prévoyance et de santé en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel de l'organisme assureur recommandé sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

Conformément à ce que prévoit l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche des missions locales et PAIO souhaite que soient mises en place des prestations de solidarité, telles que celles définies à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale :

- prise en charge, totale ou partielle, des cotisations de certains salariés, tels que définis dans le règlement du fonds de solidarité de la branche ;
- financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels ;
- prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel et/ou à titre collectif.

Suivi du régime de complémentaire santé

Article 11.10

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 septembre 2020

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1er juillet pour les comptes définitifs de l'exercice N –1 et avant le 30 septembre pour les comptes prévisionnels de l'exercice en cours.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions légales et réglementaires, le tableau de garanties et/ou des cotisations pourront éventuellement faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire nationale de prévoyance par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission aura également pour missions de veiller à l'équilibre du contrat ainsi qu'à la qualité du service rendu par le prestataire et de formuler le cas échéant des recommandations en vue de garantir sa pérennité.

Il sera établi par le secrétariat des commissions paritaires un relevé de décisions à chaque commission.

Effet et durée du présent accord

Article 11.11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Le présent accord est conclu à durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale indiquée à l'article 11.7.

Il prendra effet le 1er janvier 2021 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

Révision et dénonciation de l'accord

Article 11.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 septembre 2020

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dépôt

Article 11.13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire mandaté également pour en demander l'extension.