

Convention collective Personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance (IDCC 1794) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993. Etendue par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 29 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995 JORF 10 février 1995.

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/KALICONT000005635698. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/personnel-des-institutions-de-retraite-complementaire-et-de-1794>.

Sommaire

1. Chapitre Ier : Dispositions générales
2. Chapitre II : Droit syndical
3. Chapitre III : Activités sociales et culturelles
4. Chapitre IV : Embauchage
5. Chapitre V : Préavis, licenciement, fin de contrat à durée déterminée, départ en retraite
6. Chapitre VI : Congés payés, congés exceptionnels
7. Chapitre VII : Maladie, maternité, accidents, invalidité
8. Chapitre VIII : Service national-Périodes de réserve
9. Chapitre IX : Durée du travail
10. Chapitre X : Emploi, formation professionnelle.
11. Chapitre XI : Retraites-Prévoyance
12. Chapitre XII : Classifications et salaires
13. Chapitre XIII : Dispositions diverses

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

La présente convention conclue dans le cadre du livre II de la 2e partie du code du travail, ses avenants et annexes règlent les rapports entre :

- les structures employeurs ayant pour objet d'assurer la gestion des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance ;
- le personnel salarié de ces structures. Un avenant règle certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise.

Durée, dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

La présente convention est conclue pour une durée d'un an. Elle se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance en vue de la dénonciation. Pendant une durée d'un an, la convention dénoncée continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer. Les parties rechercheront l'élaboration d'un nouveau texte au cours de ce délai qu'elles pourront proroger à cet effet.

Révision

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Toute demande, de l'une des parties signataires, de révision totale ou partielle de la présente convention doit être présentée dans les trois mois précédant l'échéance de celle-ci.

Les dispositions dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Cette proposition est adressée aux différentes organisations signataires.

La discussion de la demande de révision doit intervenir dans un délai maximum de deux mois.

Avantages acquis

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Les avantages prévus par la présente convention ne peuvent être en aucun cas la cause d'une réduction des avantages acquis aux membres du personnel qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention.

Sur le plan des institutions, les situations particulières peuvent faire l'objet d'avenants.

Ancienneté

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Au sens de la présente convention, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'institution dont il est fait mention dans les divers articles de la convention, de son avenant et de ses annexes, s'entend de la manière suivante :

- d'une part, l'ancienneté ou le temps de présence dans chacune des institutions de retraites ou de prévoyance relevant d'un groupe d'institutions ;
- d'autre part, l'ancienneté ou le temps de présence antérieur dans d'autres institutions à condition qu'une mutation ait été à l'origine du changement d'institution de l'intéressé.

Chapitre II : Droit syndical

Titre Ier Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut être pénalisé, ni dans son évolution professionnelle, ni dans le cadre de ses fonctions pour un motif relatif à ses fonctions syndicales.

Dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel, l'employeur tient compte de l'expérience et des compétences acquises, pour la valorisation des parcours professionnels, l'évolution professionnelle se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement, notamment en termes de promotion professionnelle.

Titre II Exercice des activités syndicales au niveau des instances paritaires de branche

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions, la composition, les attributions, le fonctionnement des instances paritaires, et le financement de l'exercice des fonctions syndicales qui s'y rapportent sont définis ci-après.

Article 1er — Instances paritaires de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Article 1.1 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

La commission paritaire de négociation est composée de cinq membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Les missions de la CPPNI sont les suivantes :

a) Mission de négociation de la convention collective

La commission paritaire a pour mission essentielle dans le cadre des réunions paritaires de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective, afin de définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, elle établit au dernier trimestre N - 1 un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales.

En fonction des thèmes de négociation, la méthodologie suivante pourra être mise en place :

1. Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic.
2. Réunion de présentation et discussion de ces éléments.
3. Si nécessaire, intervention d'experts permettant d'apporter les éclairages à la négociation.

Les membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupes de travail paritaire, afin d'éclairer les travaux de

négociation. Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales et recueillir l'assentiment de la délégation des employeurs.

b) Mission d'intérêt général

La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

Elle établit un rapport annuel d'activité conforme à la réglementation en vigueur, qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

En conséquence, les accords collectifs conclus au niveau des entreprises sont obligatoirement transmis, dès leur conclusion, au secrétariat des commissions paritaires, lequel établit le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Une réunion de la commission paritaire est consacrée à l'examen de ce rapport annuel.

c) Mission d'interprétation

La commission paritaire est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention, de ses avenants et annexes.

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. En cas d'urgence, le délai peut être ramené à 10 jours.

Elle devra émettre un avis dans un délai maximum d'un mois suivant sa réunion.

Si l'avis est unanime ou si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs, les partenaires sociaux s'engagent à traduire l'avis au sein d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il est communiqué à la commission paritaire.

À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission.

La réunion consacrée à l'interprétation de la convention collective peut se dérouler à l'issue d'une réunion de négociation de la convention collective et conformément à la composition définie au deuxième alinéa du présent article.

d) Rendu d'avis à la demande d'une juridiction

La commission paritaire peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés et l'assentiment de la délégation employeurs. À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission paritaire.

e) Réunion préparatoire

Il est accordé aux membres de la commission paritaire une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

Article 1.2 — Groupes de travail paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la commission paritaire ont pour objet d'approfondir une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Ils sont composés de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

S'agissant de la délégation des salariés, un des représentants devra être obligatoirement membre de la commission paritaire, l'autre pouvant être choisi parmi les salariés des entreprises de la branche, en fonction des compétences nécessaires aux travaux.

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer au groupe de travail, sans perte de rémunération.

Les membres de la CPPNI bénéficient par extension de la protection, telle que définie par l'article L. 2411-3 du code du travail.

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat des commissions paritaires adresse la convocation et l'ordre du jour aux membres du groupe de travail paritaire.

Article 2 — Participation aux instances et aux réunions paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues au présent titre, et dans la limite du nombre composant les différentes instances, les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Les crédits d'heures peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Les entreprises de la branche qui souhaitent le remboursement du salaire correspondant au temps consacré par leurs salariés mandatés à la

participation aux instances paritaires de la branche, peuvent le solliciter auprès du secrétariat des instances paritaires jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Article 3 — Modalités d'exercice des activités syndicales au niveau national

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de faciliter la négociation par la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires de la branche, ainsi que la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

Article 3.1 — Moyens alloués à l'exercice des activités syndicales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

3.1.1 Crédit temps syndical

Le dispositif de crédit temps syndical, en vigueur depuis le 1er janvier 2018, doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

Le crédit temps syndical est utilisé pour financer des temps de travail consacrés au dialogue social de branche et, plus généralement, pour participer à la vie et au fonctionnement de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie de 275 jours (550 demi-journées) de crédit temps syndical.

Le secrétariat des commissions paritaires indique à chaque organisation syndicale le montant du crédit temps avant le 31 janvier de l'année.

Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Une liste des bénéficiaires du crédit temps syndical est communiquée chaque année, par l'organisation syndicale, aux employeurs concernés et au secrétariat des commissions paritaires.

Chaque organisation syndicale informe les employeurs concernés et le secrétariat des commissions paritaires, des absences réalisées au moins 8 jours avant.

Un bilan de l'utilisation du crédit temps syndical est effectué au 31 janvier de l'année N + 1 par le secrétariat des commissions paritaires.

3.1.2 Dotation de fonctionnement

Une dotation de fonctionnement est versée annuellement afin de permettre la prise en charge des frais générés par chaque organisation syndicale au niveau de la branche pour l'exercice de ses activités. Son montant est fixé à 33 000 € pour chaque organisation syndicale.

Son versement s'effectue avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Le montant de cette dotation est indexé sur l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du secrétariat des commissions paritaires avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Chaque organisation syndicale rend compte auprès du secrétariat des commissions paritaires de l'utilisation de cette dotation en fournissant l'attestation de certification des comptes avant le 30 juin de l'année N + 1.

3.1.3 Remboursement des frais de déplacement

Les participants aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement.

Les dépenses réelles, justifiées et engagées sont remboursées sur la base du barème applicable aux salariés de la fédération Agirc-Arrco.

Le remboursement des frais de déplacement est assuré par le secrétariat des commissions paritaires et mis en place d'une façon dématérialisée.

3.1.4 Information. Communications auprès des organisations syndicales

Un espace dédié aux instances paritaires de la branche professionnelle est accessible sur le réseau social retraite (RSR).

Les membres désignés par les organisations syndicales et par l'association d'employeurs ont accès à ce site sur demande auprès du secrétariat des commissions paritaires.

Cet outil spécifique comporte notamment les rubriques suivantes :

- l'annuaire des membres ;
- l'ensemble des différents documents établis dans le cadre des ordres du jour des commissions ainsi que les procès-verbaux des réunions ;
- les textes conventionnels ;
- les archives.

Article 3.2 — Réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP – au plus cinq fois par an, dont deux consacrés aux congrès des organisations syndicales, et dans la limite de :

- 1 représentant pour les entreprises jusqu'à 499 salariés ;
- 2 représentants pour les entreprises entre 500 et 999 salariés ;
- 3 représentants pour les entreprises entre 1 000 et 1 999 salariés ;

- 4 représentants pour les entreprises entre 2 000 et 2 999 salariés ;
- 5 représentants pour les entreprises entre 3 000 et 3 999 salariés.

À partir de 4 000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Ces absences, accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l'échéance, ne sont pas imputées sur le crédit de temps syndical prévu à l'article 3.1.1.

Article 4 — Formation lors de la prise de mandat au niveau national

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires, peuvent bénéficier d'une formation générale, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, pour permettre au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

Titre III Exercice du droit syndical au niveau des entreprises de la branche

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel est fixé par le présent titre. Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2253-3 du code du travail), les dispositions du présent titre ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence de stipulations d'accord collectif couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente convention collective.

Article 5 — Mandats syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les modalités de décompte des effectifs pour la désignation des mandats syndicaux du présent article se font conformément aux dispositions législatives en vigueur, notamment les articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, et s'entendent pour la durée du cycle électoral, sauf événement majeur.

Article 5.1 — Le délégué syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Dans chaque entreprise ou établissement, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, dans le respect des dispositions législatives en vigueur.

Ce délégué syndical bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2143-4 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ne comportant pas d'établissement distinct au sens du code du travail, chaque syndicat représentatif peut désigner parmi ses délégués syndicaux, un délégué syndical « référent » qui bénéficie pendant toute la durée de son mandat d'un crédit complémentaire de 12 heures par mois.

Article 5.2 — Le délégué syndical central d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'article L. 2143-5 du code du travail, d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner dans les entreprises :

- de moins de 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, pas obligatoirement distinct des délégués syndicaux d'établissement ;
- d'au moins 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints entre 5 000 et 6 499 salariés ;
- 1 délégué syndical central adjoint supplémentaire par tranche de 3 000 salariés, à partir de 6 500 salariés.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures par mois et le délégué syndical central adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures par mois, pour l'exercice de leurs missions.

Article 5.3 — Représentant de section syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.

Article 5.4 — Le représentant syndical au comité social et économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut nommer un représentant syndical au comité social et économique d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

Les droits des représentants syndicaux au CSE ou CSE d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au CSE central d'entreprise conformément à la législation en vigueur.

Article 6 — Moyens d'information et de communication

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Article 6.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils, notamment numériques, disponibles dans l'entreprise.

Un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Article 6.2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement et/ ou du CSE central d'entreprise.

Article 6.3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 6 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Article 6.4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 6 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 100 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CSE, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent, dans le respect du maintien de la continuité de services.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition, dès lors qu'ils animent ces réunions d'information.

Article 7 — Moyens matériels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions des articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, est compris entre 200 et moins de 1 000 salariés, un local indépendant de celui du CSE, convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants (élus, mandatés, représentants de proximité ...), est mis à la disposition gratuitement par l'employeur à l'ensemble des sections syndicales.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif

d'entreprise peut définir.

Les entreprises veillent à ce que les représentants du personnel disposent des équipements électroniques individuels appropriés, selon des modalités qu'elles définissent.

Article 8 — Collecte des cotisations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 7, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

Article 9 — Crédits d'heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les membres titulaires et suppléants du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle est conforme à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont, de plein droit, considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective, sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause a posteriori.

Les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants assistent aux réunions préparatoires avant la tenue du CSE d'entreprise ou d'établissement. Ils bénéficient en outre d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise :

- 5 heures par mois jusqu'à 299 salariés ;
- 9 heures par mois entre 300 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- à partir de 2 000 salariés, ce crédit est porté à 1 heure supplémentaire par mois par tranche de 1 000 salariés, dans la limite de 13 heures.

Ce dispositif de crédit est étendu aux membres suppléants du CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Article 10 — Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail conformément à la réglementation en vigueur.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du CSE pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité et conditions de travail est prise en charge par l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

Article 11 — Les représentants de proximité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les entreprises de la branche peuvent, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, mettre en place des représentants de proximité.

Ceux-ci sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À ce titre, ils bénéficient pour exercer leurs missions d'un stage de formation économique en fonction de la taille des sites qui constituent le périmètre de leur désignation : 3 jours pour les sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et 5 jours pour les sites dont l'effectif compte 300 salariés et plus.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux

représentants de proximité pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur si les représentants de proximité sont investis de fonctions au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). (1)

L'accord mettant en place les représentants de proximité définit notamment :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions ;
- le périmètre de leur désignation.

Les représentants de proximité bénéficient d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs du périmètre de désignation :

- 5 heures par mois jusqu'à 499 salariés ;
- 8 heures par mois entre 500 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois à partir de 1 000 salariés.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement, qu'ils soient ou non membres du CSE.

(1) L'alinéa 5 de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2313-7, L. 2315-18 et L. 2315-38 du code du travail qui prévoient la prise en charge par l'employeur de la formation en santé, sécurité et conditions de travail pour les membres de la CSSCT et pour les autres représentants de proximité membres du CSE.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 12 — Modalités d'exercice d'un mandat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

L'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

Article 12.1 — Entretien de début de mandat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche et/ ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté ou élu bénéficie d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise, en lien avec l'organisation du travail et la proratisation de la charge de travail.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat ainsi que les aménagements nécessaires notamment pour maintenir l'intérêt du travail ainsi que le niveau professionnel.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

En tout état de cause et, quel que soit le temps consacré à l'activité syndicale, le salarié conserve les attributs liés à son emploi.

À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à délivrer une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ ou électif qui portera sur la nature du ou des mandats détenus et des prérogatives qui y sont attachées.

Article 12.2 — Entretien de mi-mandat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Un entretien de mi-mandat peut être organisé pour les mandatés qui en expriment le souhait.

L'objectif de cet entretien est d'étudier les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat, les besoins en formation professionnelle et, le cas échéant, d'anticiper les conditions de retour à une activité professionnelle à temps plein. Le cas échéant un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur, précisant les compétences validées et/ ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre.

Article 12.3 — Entretien de fin de mandat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

À l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale.

Celui-ci peut avoir lieu à la demande du salarié avec un interlocuteur des ressources humaines.

Il peut être conduit sur demande du salarié dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du nouveau cycle électoral.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié dont l'exercice de ses mandats dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant les compétences validées et/ ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

Article 13 — Accès à la formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés.

Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant au moins 30 % de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention.

Les parties à la négociation reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission.

Dans cette perspective, les intéressés peuvent bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de développement des compétences, compte personnel de formation). (1) (2)

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

(1) L'alinéa 6 de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail lesquelles prévoient un accord exprès du titulaire pour l'utilisation de son compte personnel de formation dans le cadre d'une formation professionnelle.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

(2) L'alinéa 6 de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2145-1 et L. 2145-5 du code du travail lesquelles ouvrant droit à congés s'agissant de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (FESES) dans le cadre des formations relevant du dialogue social.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Article 14 — Parcours professionnel des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les entreprises veillent à apporter des réponses en matière de formation et de validation des acquis de l'expérience syndicale.

Dans cette perspective, un groupe de travail paritaire est constitué conformément aux dispositions de l'article 1.2 du présent accord en vue de proposer, avant la fin du premier semestre 2026, des dispositifs de formation, dans une optique de démarche collective au niveau de la branche, pour les salariés consacrant au moins 30 % de leur temps à l'exercice d'un mandat.

Le groupe de travail paritaire sera amené à définir un référentiel décrivant les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif.

Article 15 — Garantie de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

L'entreprise vérifiera que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Dans ce but, l'entreprise s'assure, chaque année, que ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de leur temps de travail, bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe dans le même emploi.

En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe.

Chapitre III : Activités sociales et culturelles

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Les activités sociales et culturelles sont gérées par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par la loi. Il leur est affecté une dotation annuelle minimum de 2,5 % des appointements, laquelle concerne les activités sociales et culturelles que le comité d'entreprise gère selon les modalités de l'ordonnance du 22 février 1945 et du RAP du 2 novembre 1945. A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel

en assument la gestion conjointement avec la direction.

L'affectation de la contribution de 0,90 % sur le logement est faite en accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

La commission de l'emploi et de la formation, créée par l'annexe II, examine les conditions dans lesquelles les petites institutions bénéficient des activités sociales et culturelles. Elles peuvent créer à cet effet des comités interentreprises.

Chapitre IV : Embauchage

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2009

L'embauchage ne peut intervenir qu'après examen médical. Il fait l'objet d'un contrat écrit. Celui-ci précise en particulier :

- la date d'embauchage ;
- le lieu de travail ;
- la fonction exercée, la qualification professionnelle et la catégorie d'emploi, les appointements ;
- la période d'essai ;
- l'horaire de travail ;
- les modalités de cotisation aux régimes de retraites et de prévoyance.

Les modifications aux conditions de travail ainsi définies font l'objet d'une lettre complémentaire.

Un exemplaire de la présente convention et des textes annexés est remis à l'intéressé lors de son embauchage ainsi que le règlement intérieur de l'institution.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance, au service du personnel, des embauchages du personnel. La même possibilité est offerte aux délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires ainsi qu'aux élus du comité d'entreprise.

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 juillet 2007

La période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu sans préavis est de un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise, trois mois pour les cadres.

Ce temps sera prolongé d'une durée égale à celle des absences.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. Il n'y a pas de période d'essai lorsqu'à la suite immédiate d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois, le salarié est embauché par contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi.

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

A titre exceptionnel, l'employeur peut procéder à l'embauche de salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives notamment aux conditions de recours à ce type de contrat et à leur durée, le comité d'entreprise étant informé périodiquement.

Le personnel embauché sous contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauchage sous contrat à durée indéterminée pendant la durée de son contrat ou à l'expiration de celui-ci.

La présente convention lui est applicable.

Pour le recrutement des salariés visés par le présent article, l'institution recourra par priorité à la bourse de l'emploi et au service public de l'emploi.

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

Les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir aux postes vacants ou créés.

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser la promotion dans les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, doivent pourvoir ceux-ci en faisant appel par priorité aux employés travaillant dans l'institution, que la durée du contrat les liant soit indéterminée ou non.

Tout agent effectuant un remplacement temporaire continu de six mois et plus dans un poste supérieur, à condition qu'il en assume l'ensemble des responsabilités, obtient le coefficient de ce poste à l'expiration de ce délai avec effet rétroactif de trois mois.

Les vacances et créations d'emploi sont portées par voie d'affichage à la connaissance du personnel de l'institution et du groupe d'institutions dont relève cette dernière, avec l'indication de la qualification demandée. Tout postulant est reçu par la hiérarchie. Si le poste n'est pas pourvu dans les quinze jours suivant l'affichage, l'emploi est proposé à la Bourse de l'emploi.

La commission de l'emploi et de la formation prévue à l'annexe II examine les conditions générales de recrutement et de promotion du personnel des institutions. L'offre d'emploi est systématiquement adressée à la bourse de l'emploi dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne.

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Les institutions doivent appliquer pour l'embauchage et la promotion les dispositions de l'annexe II relatives à la sécurité de l'emploi.

Chapitre V : Préavis, licenciement, fin de contrat à durée déterminée, départ en retraite

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Tout changement substantiel dans les conditions de travail, s'il n'est pas accepté par le salarié, vaut licenciement avec les droits correspondants.

Préavis

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 juillet 2007

La durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, de un mois pour les employés.

L'employé ayant plus de deux années d'ancienneté qui est licencié, bénéficie, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, d'un préavis de deux mois.

En cas de licenciement d'employé ayant quarante-cinq ans d'âge et trois ans d'ancienneté, la durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est de quatre mois, sauf si l'employé a trouvé un emploi avant l'expiration de cette période.

La durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est portée à six mois en cas de licenciement d'employé ayant cinquante-cinq ans d'âge.

Pendant la période de préavis, les intéressés sont autorisés, en prévenant leur employeur, à s'absenter pour recherche d'emploi à raison d'un maximum de deux heures par jour de travail. Ces heures autorisées peuvent être bloquées et être portées forfaitairement à cinquante heures par mois de préavis.

Il en est de même pendant le délai de prévenance dans le cas d'un contrat à durée déterminée qui soit ne comporte pas de terme précis au moment de sa conclusion, soit n'est pas renouvelé alors qu'il comporte une clause prévoyant le report du terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ces heures, pour recherche d'emploi, ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Le délai-congé court à partir de la date de notification du licenciement.

Indemnité de licenciement

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 juin 2011

Les employés licenciés après deux ans de présence reçoivent au moment de leur licenciement, sauf faute grave ou faute lourde, une indemnité de licenciement égale à 35 % des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de présence. Ce taux est porté à 40 p. 100 pour les années de présence au-delà de la douzième.

L'indemnité est majorée de 30 % après l'âge de quarante-cinq ans et de 50 % après l'âge de cinquante-cinq ans.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder dix-huit mois d'appointements.

Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, à partir de l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, l'indemnité de licenciement est remplacée par l'allocation de départ en retraite, à moins qu'elle ne soit supérieure à cette dernière.

La durée des services à prendre en considération doit s'entendre selon les dispositions de l'article 5, à l'exclusion de ceux ayant donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Article 15 BIS

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Les salariés, liés par un contrat à durée déterminée, reçoivent à l'issue de celui-ci une indemnité de fin de contrat, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Départ en retraite

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite.

Le membre du personnel, quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, reçoit, s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente convention, une allocation de départ en retraite.

Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant cet âge, en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 ou L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime, relatifs aux mesures concernant les " carrières longues ", les " travailleurs handicapés " et la " pénibilité ".

Cette allocation comporte une part fixe égale à 2 mois d'appointements et une part variable calculée en fonction de la durée d'ancienneté dans les entreprises appliquant la présente convention, sur la base de 1/6 de mois par année d'ancienneté.

La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A, visée à l'annexe IV à la présente convention.

Son montant total ne peut excéder 9 mois d'appointements.

L'ancienneté n'est pas prise en compte lorsqu'elle a donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et l'âge auquel l'intéressé aurait pu prétendre à une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance (âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale), dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle.

Le calcul de l'allocation de départ en retraite est effectué sur la base de 1/12 des appointements annuels, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps.

L'employeur peut, sur la demande de l'intéressé, examiner annuellement la possibilité de surseoir, au-delà de 65 ans, à la mesure de mise à la retraite, compte tenu du cas particulier et des possibilités de l'entreprise.

La poursuite du travail après 65 ans ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice des dispositions du présent article, les périodes de travail accomplies après 65 ans entrant en compte pour l'évaluation de la durée des services.

Le délai de prévenance est :

- dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite : de 2 mois si le salarié a une ancienneté au moins égale à 2 ans, de 1 mois si cette ancienneté est inférieure à 2 ans ;

- dans le cadre d'une mise à la retraite : de 6 mois.

Mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive

Article 17 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 janvier 2019

- les entreprises de la branche acceptent les demandes de passage à temps partiel des salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive, quels que soient leur âge et le nombre de trimestres vieillesse validés, dans le respect de la législation en vigueur ;

- la répartition du temps de travail est librement négociée entre l'employeur et le salarié, sur la base des souhaits exprimés par le salarié. À ce titre, les entreprises mettent en œuvre tous les aménagements nécessaires, notamment en termes d'adaptation de l'organisation du travail et des postes de travail afin de favoriser la mise en place du temps partiel ;

- le passage à temps partiel peut se faire par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail. Le temps partiel peut être mis en place de manière progressive et être réduit ou adapté au fur et à mesure de la période de retraite progressive du salarié ;

- les entreprises acceptent également les demandes de passage à temps partiel des salariés au forfait jours : le contrat de travail fait alors l'objet d'un avenant afin que le temps de travail soit exprimé en heures, conformément à la législation en vigueur. Ce passage d'un temps de travail exprimé en jours à un temps de travail exprimé en heures ne doit pas avoir pour conséquence de diminuer la rémunération du salarié, sur la base du temps plein et avant application du coefficient de temps partiel ;

- le temps de travail des salariés qui bénéficient du dispositif de retraite progressive est organisé, afin de capitaliser sur leurs compétences et de permettre la transmission des connaissances et du savoir-faire aux générations de salariés plus jeunes ;

- dans un objectif de sécurisation du départ à la retraite des salariés bénéficiant du dispositif, les entreprises s'engagent à ce que le salarié qui en fait la demande continue d'acquiescer des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, avec une répartition au moins égale à la législation en vigueur ou aux dispositions prévues au sein de l'entreprise ;

- lors de l'entrée du salarié dans le dispositif de retraite progressive, et dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une date prévisionnelle de départ à la retraite complète est conjointement établie, dans le cadre de la législation en vigueur ;

- sur demande du salarié dûment justifiée, notamment pour répondre à un projet personnel, l'allocation de départ en retraite prévue à l'article 17 de la présente convention peut être versée de manière anticipée, et ce dans la limite de la moitié du montant qui serait dû à la date prévisionnelle de départ à la retraite complète.

Chapitre VI : Congés payés, congés exceptionnels

Article 18

1. La durée du congé est de vingt-cinq jours ouvrés, **calculée proportionnellement au temps de travail effectif au cours de la période de référence. Si ce calcul aboutit à un nombre de jours qui n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur** (1).

2. La période normale de vacances s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Tout membre du personnel a droit à son congé annuel dans la période précitée. Il peut toutefois demander à prendre son congé annuel en tout ou partie en dehors de cette période, l'employeur restant libre de l'accorder ou de le refuser suivant les besoins du service.

En cas de fractionnement en dehors de la période normale, accepté par l'employeur et le salarié, la durée du congé annuel est obligatoirement prolongée de deux jours ouvrés.

Les salariés originaires d'un département, d'une région ou d'une collectivité d'outre-mer et désirant s'y rendre, sont autorisés à cumuler leurs droits à congés correspondant au temps de travail effectif des deux dernières périodes de référence, si cela n'apporte pas de gêne sensible au travail.

3. La période de référence, pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche en cours d'année, le salarié peut prendre le reliquat de ses congés à son propre compte.

Pour le calcul du droit aux congés, sont assimilés à des durées de travail effectif : les congés payés, les jours de repos RTT tels que définis à VII, les congés de maternité, les périodes de réserve obligatoires, les congés de formation économique, sociale et syndical, les absences prévues à l'article 7, les congés exceptionnels ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 19 septembre 1994, art. 1er).

Majorations pour ancienneté

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

La durée du congé, telle qu'elle est fixée par l'article 18 ci-dessus, est augmentée :

- un jour ouvré après trois ans de services ;
- deux jours ouvrés après dix ans de services ;
- trois jours ouvrés après quinze ans de services ;
- quatre jours ouvrés après vingt ans de services.

Pour l'application des alinéas ci-dessus, l'ancienneté est évaluée au 31 octobre de l'année en cours.

Travail en sous-sol ou en local insalubre

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

En cas de travail habituel en sous-sol ou en local insalubre, le personnel bénéficie, par période de deux mois de travail effectué dans ces conditions, d'une journée et demie ouvrées de congé à prendre effectivement dans les deux mois qui suivent, et éventuellement par demi-journée.

Si un salarié travaille en permanence dans un local totalement aveugle, il bénéficie d'un congé supplémentaire égal à celui visé à l'alinéa précédent.

S'il apparaissait qu'un travail permanent est exercé dans un local insalubre, l'institution, en liaison avec le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel), doit rechercher la suppression de cette situation.

Allocation de vacances

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 juillet 2007

Les membres du personnel ont droit, à l'occasion du congé annuel payé et au plus tard le 1er juillet, à une allocation de départ en vacances.

Cette allocation est égale à 50 % du douzième des appointements annuels de l'intéressé pendant la période de référence (y compris les différentes primes et indemnités) pour un an d'ancienneté avec un minimum égal à 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté. En cas d'ancienneté inférieure à un an, appréciée au 31 octobre de l'année en cours, cette allocation est accordée prorata temporis. En cas de départ en cours d'année, elle est accordée dans les mêmes proportions que l'indemnité de congés payés.

L'allocation de vacances fait partie des appointements annuels pour le calcul des différentes indemnités et primes.

Les institutions pourront imputer cette allocation de vacances sur les primes ou indemnités de même nature répondant au même objet.

Congé sabbatique

Article 21 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 juillet 2007

Les salariés qui le désirent peuvent demander à leur employeur de différer le paiement effectif de leur allocation de vacances, s'ils prévoient de prendre un congé sabbatique, dans les conditions précisées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A la veille de ce congé, si celui-ci est pris au cours de l'année préalablement déterminée, le salarié ayant renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant plusieurs années reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention, et auquel est ajouté un mois de salaire en cas de versement différé de six allocations de vacances consécutives ; ce mois supplémentaire est accordé pro rata temporis si le salarié a renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant moins de six ans.

Si le congé sabbatique n'est pas pris à l'époque préalablement déterminée, du fait du salarié, celui-ci reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention.

Congés exceptionnels

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 mars 2012

1. Les membres du personnel bénéficient de congés ne donnant pas lieu à retenues sur les appointements dans les cas suivants (1) :

- naissance d'un enfant (un jour ouvré pour le père, s'ajoutant aux trois jours correspondant au congé légal de naissance) ;
- mariage de l'intéressé ou signature d'un pacte civil de solidarité (cinq jours ouvrés au minimum) ;
- mariage d'un de ses ascendants ou descendants ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant (cinq jours ouvrés) ;
- décès d'un de ses ascendants ou autres descendants ou de ceux de son conjoint ; décès du conjoint d'un enfant (trois jours ouvrés) ;
- décès d'un frère ou d'une soeur (deux jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur (un jour ouvré) ;
- déménagement (deux jours ouvrés) ;
- rentrée scolaire d'un enfant à la maternelle, même en cours d'année (une demi-journée ouvrée).

Ces délais peuvent être majorés d'un jour en cas de déplacement important.

2. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie des enfants ou du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Pour la garde d'enfant malade de moins de seize ans, ces congés sont de droit et rémunérés dans la limite de :

- sept jours ouvrés par an lorsque la famille compte un ou deux enfants,
- onze jours ouvrés par an lorsque le nombre d'enfants est au moins égal à trois ; ce seuil est abaissé à deux lorsque les enfants sont à la charge de leur mère ou de leur père seuls.

2bis.

Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées aux parents remplissant les conditions administratives, indépendamment des conditions de ressources, pour percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR), 1,2,3 et 4 de la classification nationale.

3. Pour des motifs dûment justifiés, des congés exceptionnels de courte durée seront accordés en dehors du congé annuel dans les limites imposées par les besoins et les possibilités du service.

4. Les bureaux seront fermés sans que cela ne donne lieu ni à récupération, ni à perte de salaire :

- le lundi qui suit, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un dimanche ;
- le vendredi précédant, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un samedi.

5. Les bilans de santé, passés dans un centre de sécurité sociale ou dans un centre conventionné, ne donnent pas lieu à retenue sur les appointements et sont sans incidence sur le calcul des primes et indemnités ; il en est de même pour les examens ou contrôles médicaux auxquels les salariés sont convoqués soit par la sécurité sociale, soit à la demande expresse des médecins qui suivent leur état de santé ; la convocation devra être produite.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 19 septembre 1994, art. 1er).

Chapitre VII : Maladie, maternité, accidents, invalidité

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Au-delà de la période d'indemnisation de trois mois prévue à l'article précédent, le régime de prévoyance, institué par l'annexe III, complète, dans les mêmes conditions, jusqu'à concurrence de 90 % des appointements bruts, pendant les douze mois suivants, l'indemnisation du salarié malade ou accidenté du travail.

Cette indemnisation est ensuite ramenée à 66 % des mêmes appointements pendant la période d'indemnisation de la sécurité sociale (quelle qu'en soit la nature) et indépendamment de l'existence du lien juridique avec l'institution. Toutefois, pour les salariés célibataires, divorcés ou veufs, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge, ce dernier taux est porté à 75 % des appointements bruts.

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 février 1995

1. L'intéressé mis en position de disponibilité est - sur sa demande et si son aptitude à reprendre le travail est médicalement constatée par le médecin de l'institution - réintégré dans le même emploi ou dans un emploi similaire pendant quinze mois à partir de l'arrêt de travail.

Cette réintégration est de droit, dans le même emploi si cette constatation est faite dans les douze mois à compter de l'arrêt de travail.

L'intéressé qui, en accord avec son médecin traitant, conteste la décision du médecin de l'institution, a la possibilité de faire appel devant un spécialiste agréé par les parties.

2. Dans les cas où il serait nécessaire, pour la bonne marche de l'institution, de pourvoir au remplacement de l'intéressé entre le 15^e mois et le 24^e mois d'arrêt de travail, l'employeur pourrait mettre fin au contrat de travail sous réserve, d'une part, de notifier sa décision à l'intéressé en observant le délai de préavis, d'autre part, de se conformer aux articles relatifs à l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

3. La prolongation de l'arrêt de travail au-delà de vingt-quatre mois permet à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ; la rupture du contrat est assimilée à un licenciement avec les effets qui s'y attachent (procédure, indemnité).

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

L'intéressé dont le contrat de travail aura cessé en application de l'article 25 ci-dessus, est repris à la condition que son aptitude à reprendre le travail soit médicalement constatée, si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire dans le délai d'un an à compter de la cessation du contrat de travail.

I. - Maladie, accidents, invalidité

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 février 1995

Durant son indisponibilité pour maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tout membre du personnel, s'il est pris en charge par la sécurité sociale, reçoit pendant les trois premiers mois d'indisponibilité jusqu'à concurrence de son plein salaire net :

- s'il a entre un an et trois ans d'ancienneté - et en cas d'accident du travail, même s'il a moins d'un an d'ancienneté -, une allocation destinée à compléter les sommes versées à cette occasion soit à titre d'indemnité journalière ou de pension d'invalidité tant par la sécurité sociale que par d'autres régimes complémentaires de prévoyance, soit à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance ;

- s'il a plus de trois ans d'ancienneté, une allocation déduction faite des sommes qu'il perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un membre du personnel au cours d'une année civile, la durée du versement desdites allocations n'excédera pas au total celle de la période indiquée ci-dessus si la cause de ces congés est la même maladie sous réserve dans ce cas de l'application de l'article 24 ci-après.

II. - Maternité

Maternité

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mars 2009

1. L'arrêt de travail pour cause de maternité est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les institutions accordent aux femmes enceintes une réduction de leur temps de travail de :

-1 heure par jour de travail dès la production du certificat de grossesse,

-2 heures par jour à partir du 6e mois de grossesse,

calculée par rapport à la durée du travail fixée à l'article 2-1 de l'annexe VII.

Il est également accordé, pour les salariés travaillant à temps complet, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (si l'enfant adopté a moins d'un an), une réduction du temps de travail d'une heure par jour pendant 3 mois.

L'intéressé peut, en accord avec sa hiérarchie, disposer de ce crédit temps selon des modalités autres qu'une diminution journalière.

2. Il est accordé aux intéressées ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, un congé de maternité de dix-huit semaines réparti sur la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Pendant ce congé de dix-huit semaines, l'intéressée reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

A partir du troisième enfant, l'indemnisation complémentaire de la salariée, prévue ci-dessus, est assurée pendant vingt-six semaines.

En cas de congé d'adoption, prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail, l'intéressée, ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, bénéficie d'une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net, pendant une période de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé de maternité ainsi que le congé d'adoption d'une personne ayant moins d'un an de présence sont pris en compte pour le calcul du treizième mois à condition que l'allocation de repos versée par la sécurité sociale ne soit pas supérieure au salaire que la personne intéressée aurait touché si elle avait continué à travailler.

Tous les droits reconnus à l'ancienneté continuent de courir pendant les périodes d'absence prévues par le présent article.

Il en est de même pendant le congé parental d'éducation prévu par une disposition législative, dans la limite de trois ans.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : le troisième alinéa des dispositions du paragraphe 1 de l'article 27 de la convention telles que modifiées par l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 (premier alinéa) du code du travail.

Paternité et accueil de l'enfant

Article 27 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article L. 1225-35 du code du travail, le salarié ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance de l'enfant reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

Chapitre VIII : Service national-Périodes de réserve

Service national

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

1. Tout membre du personnel ayant quitté son institution pour effectuer son service national légal doit manifester à son employeur, dès connaissance de la date de sa libération ou, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, son désir de reprendre son emploi ou un emploi équivalent, soit par lettre recommandée avec accusée de réception, soit en se présentant personnellement à l'employeur ou à son représentant.

La date de reprise de travail est fixée d'un commun accord dans le délai d'un mois à compter de la date de la libération de l'intéressé.

2. Le personnel marié ou chargé de famille reçoit une indemnité mensuelle égale à 25 % de ses appointements avec un minimum égal à cinquante points multipliés par la valeur du point. Ce minimum est porté à la moitié du salaire minimum professionnel garanti pour les seuls intéressés qui exécutent le service militaire, et pendant la durée légale.

3. L'intéressé qui reprend son travail dans l'institution dans le mois suivant sa libération du service national légal, reçoit une avance égale à un mois de salaire. Cette somme lui est acquise s'il reste en fonction pendant une année.

4. La durée du service national légal compte dans l'appréciation de l'ancienneté.

Périodes de réserve

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Les stages de présélection militaire, la convocation au conseil de révision, les périodes de réserve non provoquées, les rappels de courte durée (inférieurs à trente jours) hors le cas de mobilisation ou prémobilisation, sont, déduction faite de la solde, payés intégralement et ne sont pas imputés sur le congé annuel.

Les parties examineront, le cas échéant, le problème des rappelés de plus longue durée.

Chapitre IX : Durée du travail

Durée et horaire du travail

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 22 mars 2012

La durée du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions fixées à l'annexe VII. Le travail effectif est réparti de telle sorte qu'il permette le repos sur 2 jours consécutifs comprenant le samedi (ou le lundi).

Aucune modification de l'horaire ne peut être apportée sans consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les cas exceptionnels où des heures supplémentaires seraient nécessaires, l'institution s'efforcera de maintenir au personnel le repos sur deux jours consécutifs.

Un horaire à temps partiel peut être accordé à la demande des intéressés dans les conditions prévues par l'accord-cadre du 30 septembre 1992 relatif au temps partiel.

L'horaire de travail est établi conformément aux principes définis à l'annexe VII.

Une réduction d'horaire de deux heures trente par semaine est accordée aux salariés âgés de plus de soixante ans ; elle est portée à cinq heures pour les intéressés ayant atteint soixante-trois ans. Les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées au sein de l'institution. Pour les salariés âgés de plus de 60 ans dont le temps de travail est exprimé en forfait en jours, la réduction est de 1 jour par mois. Elle est portée à 2 jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans.

Les salariés supportant un handicap au sens de la législation sur l'emploi des handicapés dans l'entreprise bénéficient, à leur demande, et quel que soit leur âge, d'une réduction d'horaire.

Cette réduction, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés. Les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction.

Pour les salariés handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de 3 jours par mois.

Chapitre X : Emploi, formation professionnelle.

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

L'annexe II définit les garanties d'emploi (II-A) et les modalités de formation professionnelle et de perfectionnement (II-B).

Chapitre XI : Retraites-Prévoyance

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

L'annexe III définit les modalités des régimes de retraites et de prévoyance applicables au personnel des institutions.

Chapitre XII : Classifications et salaires

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

L'annexe IV règle les dispositions relatives aux salaires et détermine la classification du personnel des institutions.

Les dispositions relatives aux salaires échappent, en ce qui concerne la procédure de révision, à l'article 3 de la convention.

Chapitre XIII : Dispositions diverses

Article 37

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Les institutions, en liaison avec les représentants du personnel, s'assureront que les dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des lieux de travail sont observées. Il en sera de même de celles des dispositions de l'accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail susceptibles d'application dans les institutions concernées.

Discipline

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 juillet 2007

Les différentes mesures disciplinaires sont l'avertissement, le blâme, la mise à pied limitée à 5 jours ouvrés, le licenciement avec préavis et indemnité de licenciement, et, en tenant compte des circonstances et du contexte, le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement, le licenciement pour faute lourde privatif de toute indemnité.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites ; toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. La mise à pied qui constitue, à titre de sanction, une suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération, n'est pas une sanction pécuniaire.

Tout licenciement intervenant après la période d'essai, telle qu'elle est définie à l'alinéa 1er de l'article 10, devra être motivé par écrit.

Le motif de la mesure disciplinaire envisagée par la direction doit être notifié par écrit à l'intéressé avant que la mesure entre en application.

Tout agent doit être entendu par la direction avant une mesure disciplinaire pour obtenir la justification du motif invoqué et faire valoir ses explications.

Il peut se faire assister par un délégué du personnel de son choix, un délégué syndical de l'entreprise concernée, ou une autre personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si dans l'année suivant l'avertissement, les deux ans suivant le blâme, les trois ans suivant la mise à pied, l'intéressé n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire, la sanction est effacée du dossier.

Conciliation

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

1. Les différends collectifs qui n'ont pu être réglés sur le plan de l'institution dans un délai d'une semaine franche sont soumis à une commission paritaire de conciliation désignée ci-après.

2. La commission paritaire de conciliation comprend, d'une part, la délégation des employeurs et, d'autre part, la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, désignées respectivement par les organisations syndicales signataires de la présente convention à raison de deux membres par organisation.

La commission donne son avis par accord de la délégation des employeurs, d'une part, et de la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, d'autre part. En cas de désaccord, le procès-verbal mentionne les avis formulés par les délégations.

3. La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit dans les délais les plus brefs et en tous cas dans les dix jours à partir de la date de réception de la requête.

4. Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, il l'est également à chaque institution s'il s'agit d'une interprétation de la convention collective de portée générale.

5. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes.

6. La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Interprétation de la convention

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 décembre 1993

Les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles et dans les délais les plus rapides, pour examiner les problèmes posés par l'interprétation de la convention collective.