

Convention collective Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.

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/KALICONT000005635652. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/personnels-pact-et-arim-1278>.

Sommaire

1. Préambule
2. Durée-Révision-Dénonciation
3. Dispositions existantes
4. Engagement et période d'essai
5. Secret professionnel et obligation de réserve
6. Cumul de fonctions
7. Préavis
8. Reçu pour solde de tout compte
9. Licenciement
10. Indemnité de licenciement
11. Rupture conventionnelle
12. Durée du travail
13. Travail à temps partiel
14. Congés payés
15. Congés sans solde
16. Congés exceptionnels
17. Mutation et changement d'une association à une autre
18. Accidents du travail
19. Maternité et congé parental
20. Obligations militaires et de défense
21. Retraite
22. Départ en retraite
23. Contrat à durée déterminée et travail temporaire
24. Contrat à durée déterminée à objet défini
25. Déplacements
26. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes
27. Commissions paritaires
28. Dispositions finales

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Au cours du congrès de Grenoble en octobre 1981, la fédération des P.A.C.T. a voté à l'unanimité une motion qui propose dans son article 4 :

" La définition des orientations d'une politique conventionnelle du personnel et le développement de la participation de ce personnel à la vie des associations. "

C'est dans ce cadre, et également dans la dynamique des divers objectifs touchant d'une part, la vie des associations et surtout le projet social du mouvement que l'engagement a été pris par la fédération nationale des centres P.A.C.T. d'entreprendre les négociations permettant d'aboutir à la conclusion d'une convention collective nationale.

Cette convention doit permettre l'exercice de la solidarité entre tous les membres d'une association, administrateurs et permanents. Elle voudrait garantir l'indépendance et la dignité de chacun en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la mission sociale que se sont fixées les associations.

Elle doit être un moyen de concrétiser un aspect nouveau des relations entre employeurs et salariés évoluant dans le cadre associatif.

Cette convention doit être un outil ouvert et évolutif qui devra s'inscrire dans le projet social du mouvement tel qu'il sera défini au cours des assemblées générales. Elle tient compte de la spécificité de la vie associative dans tous ses aspects.

Elle a aussi pour but d'harmoniser pour l'ensemble du personnel permanent :

- les conditions de travail ;
- les possibilités de carrière et de promotion.

Elle veut également favoriser la participation de tous à la vie du mouvement P.A.C.T.

Conscients que cette harmonisation nécessaire amènera des difficultés d'application dans certaines associations, les parties signataires fixent une période de deux ans pour que l'ensemble des associations P.A.C.T. applique dans leur totalité les clauses de la présente convention.

Durée-Révision-Dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée à tout moment après une demande faite par l'une des organisations signataires. La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de modification.

Toute demande de modification ou tout projet additif doit faire référence à la présente convention.

Toute dénonciation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, doit être portée, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit être suivie dans les trois mois de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un avenant modificateur en cas de dénonciation partielle.

Dispositions existantes

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Pour assurer la mise en place d'une unité conventionnelle nationale, la présente convention remplace, à compter de sa signature, les dispositions des conventions ou accords - parfois appelés règlements intérieurs - qu'ils soient locaux, départementaux ou régionaux.

La présente convention nationale ne peut être la cause de restriction des avantages individuellement acquis par le personnel en fonction, à la date de la signature, de la présente convention nationale.

Les avantages accordés par la convention collective nationale ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux ayant le même objet dans les conventions existantes.

Des avenants locaux sont annexés à la convention collective nationale là où ils sont conclus.

Engagement et période d'essai

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 mai 2009

Les besoins en personnel sont satisfaits en faisant appel à tous les moyens légaux d'embauchage. Toutefois, les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalentes, aux demandes originaires du mouvement PACT et ARIM.

Le personnel en place dans l'association est évidemment prioritaire pour le poste proposé.

Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de toutes les associations de la région, les délégués et les représentants du personnel en seront informés dans les 15 jours au moins avant l'embauchage et auront connaissance du statut des contrats de travail proposés.

Lors de l'embauchage, la présente convention collective, ses annexes et ses avenants sont remis contre décharge à la personne recrutée.

L'embauchage fait l'objet d'une lettre d'engagement du président de l'association indiquant notamment les conditions de rémunérations, la durée hebdomadaire du travail, la classification de l'intéressé et les précisions concernant le poste de travail (voir classification en annexe).

Un modèle de lettre d'engagement est joint en annexe.

La période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés et techniciens : 1 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour les employés et les techniciens, pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai : 1 mois pour les ouvriers ; durée maximale renouvellement compris : 2 mois pour les employés et techniciens) ;
- agents de maîtrise : 2 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 3 mois) ;
- cadres : 3 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 2 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 5 mois).

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer en respectant un délai de prévenance fixé à :

- pour l'employeur :
 - 24 heures pour une durée de période d'essai de moins de 8 jours ;
 - 48 heures pour une durée de période d'essai entre 8 jours et 1 mois ;
 - 2 semaines après 1 mois de période d'essai ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;
- pour le salarié :
 - 48 heures pour une période d'essai supérieure à 8 jours ;
 - 24 heures pour une période d'essai inférieure à 8 jours.

La durée du préavis de rupture de la période d'essai ne peut entraîner un dépassement de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus.

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être effectuée, si possible, dans la première semaine. Son résultat conditionne l'embauchage définitif.

Les dispositions du présent article 9 ont force obligatoire.

Secret professionnel et obligation de réserve

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

En raison du caractère confidentiel des renseignements à leur disposition touchant les secrets et situations de famille ou les renseignements d'ordre personnel des usagers des associations, ainsi que les dispositions des études techniques et d'urbanisme, les membres du personnel sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de réserve.

Cumul de fonctions

Article 10 BIS

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Cet article fera l'objet d'un avenant particulier.

Préavis

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté.

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
Plus de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. Dans cette hypothèse, aucune indemnité n'est due.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi peut être dispensé d'effectuer le solde du préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant 2 heures par jour de préavis, qui seront proratisées pour les emplois à temps partiel. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

Ces heures d'absence sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

Ces heures ne sont plus dues lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail aux torts de l'employeur. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

Reçu pour solde de tout compte

Article 11 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 mai 2009

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, lorsque cette rupture sera effective l'employeur doit établir, en double exemplaire, le « Reçu pour solde de tout compte » dont un exemplaire devra être remis au salarié, contre décharge. Ce reçu devra être daté et signé des deux parties.

Si le salarié ne peut pas se déplacer au siège de l'association ou de la société pour signer le « Reçu pour solde de tout compte », 2 exemplaires du « Reçu pour solde de tout compte » devront lui être envoyés, par l'employeur, à son domicile connu par lettre recommandée avec avis de réception. A charge pour le salarié de renvoyer à l'employeur un des exemplaires signés.

Le « Reçu pour solde de tout compte » peut être contesté pendant une période de 6 mois à compter de sa signature, passé ce délai, il sera libératoire pour l'employeur.

Licenciement

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

a) Tout licenciement doit être fait conformément à la législation en vigueur et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans tous les cas de licenciement, les délégués du personnel seront informés.

b) Dans les cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou toute modification de structure entraînant une réduction d'effectif, l'employeur consulte dans les conditions réglementaires le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués et/ou représentants du personnel sur les mesures qu'il compte prendre.

Le salarié congédié par suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible et bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage avec prise en compte de son ancienneté dans le mouvement, sous réserve d'en faire la demande dans le délai de quatre mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail (1).

Conformément au 1er alinéa de l'article 9, des solutions seront recherchées au sein du mouvement P.A.C.T. - A.R.I.M. ou des organisations associées pour offrir éventuellement des emplois aux personnes licenciées dans le cadre du paragraphe b ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 12 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2017

En cas de licenciement, le code du travail s'applique. L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire de référence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

NOTA : L'article prend effet à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires. (Avenant du 13 décembre 2017 - art. 5)

Rupture conventionnelle

Article 12 ter

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue au code du travail, qui doit être prise en compte, est l'indemnité prévue à l'article 12 bis de la présente convention collective nationale.

Durée du travail

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

La durée du travail est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est en général répartie sur cinq jours ; cependant, pour certains emplois, l'horaire hebdomadaire peut être réparti sur six jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité du service.

Conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire d'un transfert des heures d'une semaine sur l'autre, afin de permettre une plus grande souplesse pour les salariés (1).

Les heures en plus ou en moins se compensent " heure par heure ". Ainsi, lorsque l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire légal, les salariés reçoivent néanmoins, pour la semaine en cause, une rémunération correspondant à cet horaire légal (1).

Par contre, les heures faites, en compensation, une autre semaine, en plus de l'horaire légal-lesquelles ont déjà été payées dans le cadre de la modulation-donnent lieu au paiement, en fin de mois, des majorations légales pour heures supplémentaires, dans le cadre de la semaine. Ces heures en plus ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires, conformément aux dispositions du code du travail (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Travail à temps partiel

Article 13 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 décembre 2014

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche PACT sont concernés même si le seuil d'obligation de négociation fixé par la loi à un tiers d'emploi à temps partiel au total n'est pas dépassé.

L'inégale répartition des emplois à temps partiel est constatée, d'une part, concernant plus particulièrement certains emplois et les organismes à faible effectif ou équipes à effectif réduit situées dans des locaux séparés du siège et, d'autre part, concernant davantage le personnel féminin. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une approche globale de la durée du travail favorable au maintien de l'emploi dans les organismes relevant de la présente convention collective et tenant compte de la spécificité de leurs activités.

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

1. Définition du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre

de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

3. Conditions d'ouverture des droits sociaux des salariés travaillant à temps partiel

Les seuils d'ouverture des droits sociaux pour le salarié travaillant à temps partiel sont les suivants :

- sur la retraite : dans le cadre de la réforme des retraites intervenue en 2013, la cotisation est à hauteur d'un salaire au moins égal à 150 fois le Smic horaire pour valider un trimestre (soit $150 \times 9,53 = 1\,429,50$ €) et à hauteur de 600 fois le Smic horaire et 5 718 € pour en valider quatre ($600 \times 9,53$ €). En conséquence, 600 heures par an correspond à un minimum de 11,5 heures par semaine.
- sur les soins et prévoyance : à la date des soins, avoir travaillé au moins 60 heures au cours du mois précédent ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le Smic horaire ($60 \times 9,53$ €) = 571,80 €, soit 14 heures par semaine ;
- sur les indemnités journalières maladie : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit 60 heures par mois ou 15,5 heures par semaine.

4. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-1 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

5. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans trois types d'emplois en référence à la classification ou concernant des situations spécifiques :

- l'emploi d'employé d'entretien des bureaux ;
- les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles, ainsi que les emplois rattachés à ces derniers en vertu de l'article 3 (Emplois non cités) de l'accord en vigueur relatif à la classification des emplois ;
- l'ensemble des emplois des sièges ou des implantations distantes pour une taille inférieure à un seuil fixé dans le présent avenant, nonobstant le respect, tous employeurs confondus, des planchers horaires conditionnant l'ouverture des droits sociaux (cf. point 3).

5.1. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des bureaux

Ce cas concerne de nombreux organismes, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des bureaux.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

5.2. Cas de certains emplois de la filière gestion

Les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles prennent en charge avec une exigence de forte proximité des petits groupes locatifs diffus sur le territoire rendant impossible l'emploi au-delà du nouveau seuil de 24 heures par semaine. Dans certain cas, la présence humaine est assurée par des gardiens logés sur place (logement de fonction).

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, et 5 heures par semaine spécifiquement pour les gardiens bénéficiant d'un logement de fonction.

5.3. Cas des organismes ou implantations à très faible effectif

Un nombre important des organismes relevant de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM ont un effectif très réduit. D'autres organismes, du fait de la nécessité d'une forte proximité de l'activité avec les territoires et les populations, disposent d'implantations à distance du siège (antennes, bureaux externes, résidences ou groupes locatifs diffus...) et mobilisant également un nombre réduit d'emplois mais sur des postes divers reflétant la polyvalence des équipes territorialisées (administrative, sociale, technique, immobilière...). Ce n'est donc pas alors la nature de l'emploi qui justifie l'abaissement de la durée minimale légale du travail mais l'effectif de l'organisme ou de l'implantation. Tous les emplois sont alors concernés dès lors que le critère de taille est vérifié et apprécié selon les règles en vigueur, l'effectif maximum de l'organisme ou implantation étant fixé à 9 salariés.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

6. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

6.1. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

6.2. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L.

3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 5 ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la demi-journée ou la journée régulière ou complète en horaire de travail.

6.3. Changement de planning (nouvel article L. 3123-24 du code du travail)

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

6.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4 et 5 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche PACT.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

7. Heures complémentaires (en l'absence d'avenant)

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

8. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 8 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

9. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

10. Suivi de l'application du présent avenant

La commission paritaire de branche assure le suivi du présent avenant.

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier semestre 2017 puis ensuite par période de 3 ans. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

Congés payés

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Pour faciliter l'étalement des vacances, la période de congé, prévue à l'article L. 223-7 du code du travail, est étendue à l'ensemble de l'année et peut donc s'étendre du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Des congés d'ancienneté sont accordés à raison de :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 5 ans de présence ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans de présence ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans de présence.

Ces jours devront être pris en dehors du congé principal.

Il est accordé chaque année au personnel des associations trois jours de congés mobiles. Ces trois journées sont réparties soit par fermeture à l'occasion des ponts ou des fêtes locales, soit par roulement pouvant être fractionnés par journée.

Les règles de fractionnement restent celles prévues par le code du travail.

Il est rappelé que la " cinquième semaine ", c'est-à-dire six jours ouvrables, doit être prise en dehors du congé principal, conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail.

Pour le bon fonctionnement de l'association, une concertation doit s'engager avant la fin du 1er trimestre de chaque année pour fixer le calendrier des congés, y compris des ponts et les dates éventuelles de fermeture de l'association.

Congés sans solde

Article 14 BIS

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Tout salarié d'une association peut demander un congé sans solde. Cette demande doit être faite par écrit au moins deux mois avant la date prévue sauf accord particulier pour les périodes inférieures à un mois et demi. Le congé ne peut pas dépasser trois mois.

Congés exceptionnels

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2017

Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur leur demande, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'article L. 3142-1 du code du travail.

Cependant, ces congés sont fixés aux délais suivants :

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après 1 an
Mariage de l'intéressé	4 jours	+ 2 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	+ 1 jour
Signature d'un Pacs	4 jours	+ 1 jour

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Déménagement	2 jours
Appel de préparation à la défense (journée citoyenne)	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours

Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.	2 jours

Les jours supplémentaires accordés après 1 an d'ancienneté sont pris et indemnisés dans les mêmes conditions que les jours légaux.

Les jours légaux chômés sont payés.

En cas de décès, si le salarié est en congé, le nombre de jours de congés correspondant au congé exceptionnel est reporté dans le droit à congés du salarié.

En cas de décès et sous réserve de la production de justificatifs, si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour s'ajoutera au congé proprement dit. Ce délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

NOTA : L'article prend effet à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires. (Avenant du 13 décembre 2017-art. 5)

Mutation et changement d'une association à une autre

Article 16 BIS (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Lorsqu'une association souhaite transférer un salarié dans un organisme dépendant d'elle ou dans une autre association de même nature, elle doit lui proposer cette mutation ou ce changement par écrit qu'il peut refuser.

Le salarié intéressé doit faire connaître sa décision.

S'il accepte cette mutation, il doit recevoir notification de modification de sa fonction éventuellement. En cas de changement, son nouvel employeur doit, avant toute exécution, lui notifier par écrit son embauchage en lui précisant qu'il tient compte de l'ancienneté acquise en continu dans le mouvement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Accidents du travail

Article 17 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Les dispositions de l'article 16 de la convention relative à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et L. 122-32-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Maternité et congé parental

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 100 p. 100 de leur salaire net pendant la durée légale du congé de maternité.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévu à l'article 16. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Le père ou la mère d'un enfant de moins de cinq ans pourront obtenir un congé sans traitement sur présentation d'un certificat médical pour soigner cet enfant malade, et ce dans la limite de quinze jours par an.

Ils pourront également bénéficier d'un congé parental sans traitement d'un an maximum pour élever un enfant. Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant.

Les salariées enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif :

- une demi-heure par jour à compter du quatrième mois ;
- une heure par jour à compter du sixième mois.

Cette réduction d'horaire sera proratisée en fonction du temps de travail de l'intéressée.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, sur présentation de justificatifs.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum, sur présentation de justificatifs.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de

la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Obligations militaires et de défense

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et l'employé, après un an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à son salaire, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressée à l'employeur.

Les membres du personnel effectuant leur service national pourront être repris par l'association dans les conditions prévues par la législation en vigueur, à l'expiration du temps passé.

La durée de l'interruption concernant l'exécution du service national obligatoire sera considérée comme temps de présence dans l'association pour le calcul de l'ancienneté.

Les périodes militaires ou de défense non provoquées par l'intéressé seront considérées comme un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés.

Retraite

Article 19 BIS

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2016

L'association est tenue de s'affilier à une caisse de retraite en vue de garantir à tous ses collaborateurs une retraite complémentaire.

Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

En cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse peut être calculée sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, conformément aux dispositions des articles L. 241-3-1, R. 241-0-1 à R. 241-0-6 et D. 241-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif permettant de calculer des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'article L. 3123-1 du nouveau code du travail.

Il s'agit de tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein : salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures), ou annuelle (1 607 heures), ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de l'organisme.

Peuvent également bénéficier de ce maintien d'assiette les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées : salariés en convention de forfait annuel *en heures ou* (1) en jours, travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles.

Pour tout passage d'un temps plein à un temps partiel du fait de l'employeur, celui-ci doit proposer au salarié ce dispositif.

Nécessité d'un accord entre le salarié et l'employeur

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord doit être écrit, daté et signé soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant.

Si, le cas échéant, l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale additionnelle, l'accord mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Si le passage à temps partiel constitue une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur qui souhaite proposer le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération à temps plein doit le faire dans les mêmes termes pour l'ensemble des salariés, dont le contrat est ainsi transformé.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des salariés concernés et intégrée au projet d'avenant de modification du contrat de travail. Elle comporte, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations.

Le refus éventuel du salarié est mentionné expressément dans l'avenant.

Dénonciation par l'employeur ou le salarié

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou le salarié sous certaines conditions. La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et mentionnée par avenant au contrat de travail.

La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai minimum de 1 an à compter de sa date d'effet ou d'un

délai d'une durée supérieure si l'accord comporte un engagement de l'employeur en ce sens.

L'option prend fin pour les rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel mention est faite au contrat de travail de la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Date d'effet et de fin de l'option

1° L'accord fixe une date d'effet au premier jour d'un mois

Le calcul de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Cette date ne peut être antérieure à la date de conclusion de l'accord ou de l'avenant, ni à la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette.

2° La date d'effet n'est pas le premier jour d'un mois

Si cette date ne correspond pas à un premier jour du mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

3° L'accord ne comporte pas de date d'effet de l'option

Si l'accord ou l'avenant ne comporte pas de date d'entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées :

-à compter du premier jour du mois suivant sa date de conclusion si le salarié remplit les conditions requises le jour de la conclusion de l'accord ;

-ou à compter du premier jour du mois suivant la date où le salarié remplit les conditions requises, si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

4° Date d'effet de l'option en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée de 1 mois lorsque la rémunération afférente à la période de travail à temps complet est versée après la date d'effet du passage à temps partiel.

5° Fin de l'option

Ce dispositif cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel :

-la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée ;

-le salarié cesse de remplir les conditions requises ;

-le contrat de travail prend fin.

Calcul des cotisations d'assurance vieillesse

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps complet suppose la prise en compte :

-de la rémunération réelle perçue par le salarié à temps partiel ;

-et du supplément d'assiette résultant de la différence entre le salaire réellement versé et la rémunération correspondant à un temps plein.

Le salaire correspondant à l'activité à temps plein s'obtient en appliquant la formule de calcul suivante :

Rémunération à temps plein = rémunération mensuelle perçue par le salarié × (durée mensuelle de temps plein/ nombre d'heures rémunérées au cours du mois).

La durée mensuelle de temps plein correspond à la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, à la durée mensuelle fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le nombre d'heures rémunérées inclut les heures complémentaires.

Seules les cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse sont calculées sur la rémunération correspondant à une activité à temps plein ; les autres cotisations de sécurité sociale (maladie maternité, invalidité, décès, allocations familiales, accident du travail), la contribution FNAL, le versement de transport, la CSG et la CRDS restent calculés sur la rémunération réelle versée au salarié à temps partiel.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-56 du code du travail.

(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)

Départ en retraite

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur relatives au départ en retraite.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite doit en prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 susvisé.

L'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas pour le salarié, le bénéfice éventuel des mesures de préretraite prévues par les textes en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Contrat à durée déterminée et travail temporaire

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Le recours à ces contrats est possible dans les conditions prévues par les articles L. 121-1 et suivants et L. 124-2 et suivants du code du travail.

Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 22 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 mai 2009

Les organismes relevant de la présente convention collective nationale de branche pourront conclure des contrats à durée déterminée à objet défini pour les activités nécessitant des compétences spécifiques d'ingénieurs ou de cadres, dont ils ne disposent pas au sein de leur personnel ou dans une association PACT voisine, dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme.

1. Conditions de recours au contrat à durée déterminée à objet défini.

Ce contrat à durée déterminée ne peut être conclu qu'avec un ingénieur ou un cadre, au sens de la présente convention collective et dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme. Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Il est conclu pour la réalisation d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

2. Conclusion du contrat à durée déterminée à objet défini.

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 heures de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention " contrat à durée déterminée à objet défini " ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

3. Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du mouvement PACT et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la validation des acquis de l'expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue.

Déplacements

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

DEPLACEMENTS DE COURTE DUREE

Les collaborateurs que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements sont remboursés de leurs frais sur justificatifs.

Ces frais peuvent comprendre, pour les déplacements n'excédant pas la journée :

- les frais de transport, soit en automobile, chemin de fer ou transport public ;
- les frais de repas.

Ces remboursements seront faits selon un barème défini par chaque commission paritaire régionale ou à défaut par chaque association en se référant à des barèmes nationaux ou locaux.

Dans le cas où le temps de déplacement aller et retour est pris en dehors des heures normales de travail, ces heures sont réglées selon accord préalable dans le cadre de chaque association.

DEPLACEMENT DE LONGUE DUREE

Les déplacements dont la distance et les moyens de déplacement ne permettent pas le retour des collaborateurs chaque soir à leur domicile font l'objet de remboursements de frais comme indiqué dans l'article précédent pour les transports, repas et hôtels pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus.

En outre le collaborateur aura droit :

- à deux jours de repos consécutifs par mois dont un au moins le dimanche, voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile : ces jours s'entendent non compris le délai de route lorsque la durée normale du voyage excède quatre heures ;
- au remboursement des frais de transport d'un parent du collaborateur en cas de maladie grave ou accident de travail justifiant la présence d'un parent, sur présentation d'un certificat médical, ou dans le cas de décès du collaborateur ;
- dans le cas de décès du collaborateur au cours du déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur sous réserve de récupération des prestations dues par les organismes sociaux. Il en est de même des frais de transport en cas de maladie de longue durée.

DEPLACEMENT DU LIEU DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur impose au salarié un déplacement du lieu de travail et un changement de résidence consécutif, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour ce changement de résidence, déduction faite des allocations éventuelles.

A ces frais de déménagement s'ajoutent les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base des tarifs rail-route les moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le salarié est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Les conditions de déplacement en cas de licenciement pour cause économique des salariés ainsi déplacés devront être précisées lors de la signature du nouveau contrat.

En cas de licenciement, sauf pour faute, après un changement de résidence ayant duré moins d'un an, les frais de retour à domicile sont dus par l'employeur sous réserve que ce retour soit effectué dans un délai maximum de trois mois à compter du licenciement. Ces frais sont au maximum ceux correspondant au retour au lieu d'origine.

ADDITIF A L'ARTICLE 23

En principe, les collaborateurs ne doivent pas utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service.

S'ils le font, ce ne peut être qu'à la suite d'un accord formel entre l'employeur et le collaborateur, accord prévoyant expressément la mise en place de l'assurance correspondante.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 24 quater

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 octobre 2011

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-3 du code du travail).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes ;
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés ;
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle ;
- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10) ;
- une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

1. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres [exemples : chargé (e) de mission] ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes [exemple : chargé (e) de mission hommes/ femmes] ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les

organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. A cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale...).

2. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). A cet effet, la fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

3. Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

a) Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/ coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

b) Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/ sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

c) Allongement de la durée du congé de paternité

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'article L. 1225-35 du code du travail. Les signataires décident de le porter à 16

jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé. Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

4. Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles.

Commissions paritaires

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

Les différents collectifs relatifs à l'application de la présente convention seront déferés à une commission paritaire régionale, comprenant des présidents d'associations ou des administrateurs dûment mandatés et des représentants des organisations syndicales représentatives.

Dispositions finales

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1997

1. Toutes les questions d'ordre collectif, non prévues par la présente convention et ses annexes, pourront faire l'objet d'avenants particuliers.
2. Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé à la D.D.T. de Paris.