

Brochure n° 3304

Convention collective nationale

IDCC : 2190. – **MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 24 DU 6 AVRIL 2006
RELATIF AUX DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

NOR : *ASET0750531M*
IDCC : 2190

Entre :

L'union nationale des missions locales et PAIO et des organismes d'insertion sociale et professionnelle (UNML),

D'une part, et

La fédération de la protection sociale du travail et de l'emploi (PSTE) CFTD ;

Le syndicat national des métiers de l'insertion (SYNAMI) CFTD ;

La fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ;

La fédération de la protection sociale et de l'emploi (PSE) CFTC ;

La fédération nationale des personnels des organismes sociaux (FNPOS) CGT ;

L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens UGICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

Article 1^{er}

Le titre VIII relatif aux dispositions spécifiques aux cadres est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes.

PRÉAMBULE

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

Article VIII-1

Définitions

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur le contrat de travail la qualité de cadre (sa catégorie dans l'encadrement et éventuellement sa classe conformément aux articles VIII-1-1 et VIII-1-2 de la présente convention collective) lorsque celle-ci est reconnue.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :
VIII-1-1 : cadre de direction :

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

- directeur ;
- responsable de secteur.

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

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

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

Il possède une formation de niveau 1 ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

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

Cadre – classe 1 : sont concernés les cadres de direction de structure employant plus de 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail, y compris les mises à disposition).

Cadre – classe 2 : sont concernés les cadres de direction de structure employant de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

Cadre – classe 3 : sont concernés les cadres de direction de structure employant de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

VIII-1-2 : cadre administratif et cadre technique :

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

Le salarié possède une formation de niveau II ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions. Il est rattaché à l'un des emplois-repères suivants :

- assistant de direction ;
- assistant financier ;
- chargé de projet ;
- responsable de secteur.

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

Article VIII-2

Période d'essai

La période d'essai est de :

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

Article VIII-3

Délai-congé

Le délai-congé est de :

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

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

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

Article VIII-4

Clause spécifique aux directeurs

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

Article VIII-5

Indemnité de licenciement

S'appliquent les dispositions prévues à l'article III-8 de la présente convention collective.

Article VIII-6

Congé maladie

S'appliquent les dispositions prévues à l'article V-9 de la présente convention collective.

Article 2

Principe de faveur

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés.

Si tel est pourtant le cas, ces dispositions seront considérées comme non écrites et ne pourront produire d'effets.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 avril 2006.

(Suivent les signatures.)