

Brochure n° 3304

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 32 DU 31 MARS 2009
RELATIF AU TOILETTAGE DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0950566M*

IDCC : 2190

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.4

Article 1.4. Dénonciation

« Toute dénonciation de la présente convention 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 avis de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 18 mois, les salariés conservent les avantages acquis individuels, antérieurs à la signature de ladite convention. »

Ce nouvel article 1.4 est rédigé comme suit :

« Article 1.4

Dénonciation

Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes doit être portée, conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis

fixée à 6 mois. Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 18 mois, les salariés conservent les avantages individuels acquis, antérieurs à la signature de ladite convention. »

Article 2

Modification de l'article 1.6

Article 1.6. Adhésions

« Peuvent adhérer à la convention collective :

- toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 133-2 du code du travail ;
- toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1^{er}. »

Ce nouvel article 1.6 est rédigé comme suit :

« Article 1.6

Adhésions

Peuvent adhérer à la convention collective :

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

Article 3

Modification de l'article 2.1.1

Article 2.1.1. Liberté d'opinion

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat et à n'exercer aucune pression sur un salarié en exercice du fait de son appartenance syndicale ou non.

L'appartenance syndicale ne peut entraver l'évolution de carrière, la promotion du salarié.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

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

Ce nouvel article 2.1. est rédigé comme suit :

« 2.1.1. Liberté d'opinion

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat et à n'exercer aucune pression sur un salarié en exercice du fait de son appartenance syndicale ou non.

L'appartenance syndicale ne peut entraver l'évolution de carrière, la promotion du salarié.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

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

Article 4

Modification de l'article 2.1.4

Article 2.1.4. Informations syndicales

« Chaque salarié relevant de la présente convention collective dispose d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail. »

Ce nouvel article 2.1.4 est rédigé comme suit :

« 2.1.4. Informations syndicales

Chaque salarié relevant de la présente convention collective dispose d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif. »

Article 5

Modification de l'article 2.5.2

Article 2.5.2. Calcul de l'effectif (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 11 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

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

Pour le décompte de 11 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein. Au-dessus de 11 salariés, le calcul de l'effectif s'effectue conformément au code du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, les contrats aidés : CES, CEC, CIE...

Sont pris en compte dans l'effectif les contrats de qualification, d'orientation, d'apprentissage, les CEC et les CIE en contrat à durée indéterminée et les emplois-jeunes. Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 421-2 du code du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents. »

Ce nouvel article 2.5.2 est rédigé comme suit :

« 2.5.2. Calcul de l'effectif

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 11 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

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

Pour le décompte de 11 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein. Au-dessus de 11 salariés, le calcul de l'effectif s'effectue conformément au code du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif les contrats aidés, à l'exception des contrats d'apprentissage, des CEC et des CIE en contrat à durée indéterminée et des contrats de professionnalisation.

Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents. »

Article 6

Modification de l'article 2.5.3.2

Article 2.5.3.2. Eligibilité (supprimé et modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis au moins 1 an sans interruption dans la structure à la date du 1^{er} tour des élections.

Les salariés occupant un temps partiel dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les salariés n'ayant que des liens intermittents avec l'établissement étant employés occasionnellement selon les besoins sont éligibles.

Les salariés mis à disposition par une structure extérieure et les salariés en situation de détachement permanent sont éligibles.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail. »

Ce nouvel article 2.5.3.2 est rédigé comme suit :

« 2.5.3.2. Eligibilité

(Supprimé et modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis au moins 1 an sans interruption dans la structure à la date du 1^{er} tour des élections.

Les salariés occupant un temps partiel dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les salariés n'ayant que des liens intermittents avec l'établissement, étant employés occasionnellement selon les besoins, sont éligibles.

Les salariés mis à disposition par une structure extérieure et les salariés en situation de détachement permanent sont éligibles.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail. »

Article 7

Modification des articles 2.5.5 à 2.5.7

Article 2.5.5. Utilisation des heures de délégation (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exercent leur fonction de CHSCT dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel.

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT disposent des mêmes moyens que les membres dudit comité et bénéficient notamment d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

Article 2.5.6. Missions (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

Article 2.5.7. Conseil d'établissement

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du conseil d'établissement, les délégués du personnel peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (art. L. 323-9 du code du travail).

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

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

Les attributions du CHSCT sont celles définies à l'article L. 236-4 du code du travail. »

Ces nouveaux articles 2.5.5 à 2.5.7 sont rédigés comme suit :

« 2.5.5. Utilisation des heures de délégation
(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exercent leur fonction de CHSCT dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel.

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT disposent des mêmes moyens que les membres dudit comité et bénéficient notamment d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail effectif.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

2.5.6. Missions

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de participer au dialogue social au sein de leur structure ;
- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée ;
- d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.

2.5.7. Conseil d'établissement

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

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

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

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

Les attributions du CHSCT sont celles définies à l'article L. 4612-6 du code du travail. »

Article 8

Modification de l'article 2.6

Article 2.6. Comité d'entreprise

« Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre III du livre IV du code du travail.

Article 2.6.1. Attributions (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

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

Attributions professionnelles

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

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

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

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

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

Attributions d'ordre économique

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

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

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

Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L. 432-7 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Toutefois, cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de la structure atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse salariale brute.

Article 2.6.2. Financement

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

Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise peut faire appel à des experts.

Article 2.6.3. Nombre de délégués

EFFECTIF de l'établissement	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5

EFFECTIF de l'établissement	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

Article 2.6.4. Crédit d'heures (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Les membres titulaires disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est payé comme temps de travail. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles) ni reporté de d'un mois sur l'autre.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

Article 2.6.5. Mutualisation des fonds des œuvres sociales

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

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

Ce nouvel article 2.6 est rédigé comme suit :

« Article 2.6

Comité d'entreprise

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionnent dans les conditions prévues au titre II du livre III, deuxième partie du code du travail.

2.6.1. Les attributions

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

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

Attributions professionnelles

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

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

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

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

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

Attributions d'ordre économique

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

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

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

Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L. 2325-5 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Toutefois, cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de la structure atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse salariale brute.

2.6.2. Financement

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

Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise peut faire appel à des experts.

2.6.3. Nombre de délégués

EFFECTIF de l'établissement	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

2.6.4. Crédit d'heures

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Les membres titulaires disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles) ni reporté d'un mois sur l'autre.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

2.6.5. Mutualisation des fonds des œuvres sociales

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

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

Article 9

Modification de l'article 2.7

Article 2.7. La délégation unique du personnel

« La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 431-1-1 du code du travail peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés. »

Ce nouvel article 2.7 est rédigé comme suit :

« Article 2.7

La délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés. »

Article 10

Modification de l'article 3.1

Article 3.1. Conditions

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

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

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

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

Ce nouvel article 3.1 est rédigé comme suit :

« Article 3.1

Conditions

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

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

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

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

Article 11

Modification de l'article 3.1.1

Article 3.1.1. Egalité professionnelle. – Egalité de traitement

« L'employeur s'engage à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdit en conséquence de prendre des décisions contraires concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail. L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail. »

Ce nouvel article 3.1.1 est rédigé comme suit :

« 3.1.1. Egalité professionnelle. – Egalité de traitement

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

Article 12

Suppression de l'article 3.3.2

Article 3.3.2. Mutation et mobilité dans le réseau

« Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre les structures du réseau d'accueil avec l'accord écrit de toutes les parties.

Ces mutations se font en tout état de cause sans autre examen probatoire d'entrée. Le personnel ainsi muté garde le bénéfice des avantages acquis prévus dans la convention collective.

Les structures mettent en place les moyens d'information interne. »

Article 13

Modification de l'article 3.3.3

Article 3.3.3. Bourse d'emploi

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

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

L'article 3.3.3 devient le 3.3.2 est rédigé comme suit :

« 3.3.2. Bourse d'emploi

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

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

Article 14

Modification de l'article 3.4

Article 3.4. Cas de mise à disposition

Article 3.4.1. Mise à disposition par un organisme extérieur

« Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas rattachées à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.

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

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

Article 3.4.2. Mise à disposition du personnel de la structure dans un organisme extérieur

Dans le cas où des personnels seraient mis à disposition par une structure dans un autre organisme, l'emploi occupé est assimilé par l'employeur, après consultation des délégués du personnel, à une catégorie de classification avec positionnement indiciaire y afférent. Le salarié bénéficie de plein droit de toutes les clauses de la présente convention collective.

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

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

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

Ce nouvel article 3.4 est rédigé comme suit :

« Article 3.4

Cas de mise à disposition

3.4.1. Mise à disposition par un organisme extérieur

Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas soumises à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.

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

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

3.4.2. Mise à disposition du personnel de la structure dans un organisme extérieur

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

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

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

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

Article 15

Modification de l'article 3.7.2

Article 3.7.2. Licenciement

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

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

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

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

Si le salarié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut, après accord de l'employeur, résilier son contrat de travail par écrit, dans les 24 heures.

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

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

Ce nouvel article 3.7.2 est rédigé comme suit :

« 3.7.2. Licenciement

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

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

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

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

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

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

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

Article 16

Modification de l'article 3.8

Article 3.8. Indemnité de licenciement

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

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

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

Ce nouvel article 3.8 est rédigé comme suit :

« Article 3.8

Indemnité de licenciement

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

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

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

Article 17

Modification de l'article 4.1

Article 4.1. Régime de retraite complémentaire (modifié par avenant n° 1 du 31 octobre 2001)

« Les structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO défini à l'article 1.1 doivent adhérer à l'IRCANTEC.

Les employeurs appliquant la présente convention collective en vertu de l'article 1.7, et qui ne pourraient adhérer à l'IRCANTEC, mettraient en place auprès d'une caisse de retraite complémentaire des modalités de couverture assurant au salarié des prestations au moins équivalentes. »

Ce nouvel article 4.1 est rédigé comme suit :

« Article 4.1

Régime de retraite complémentaire

(Modifié par avenant n° 1 du 31 octobre 2001)

Les structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO défini à l'article 1.1 doivent adhérer à l'IRCANTEC si elles remplissent les conditions prévues à l'article 3 du décret

du 23 décembre 1970 qui dispose que le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à titre obligatoire aux organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

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

Article 18

Modification de l'article 4.2.4.3

Article 4.2.4.3. Durée du service des prestations (modifié par avenant n° 27 du 1^{er} mars 2007).

« Les prestations sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail. »

Ce nouvel article 4.2.4.3 est rédigé comme suit :

« 4.2.4.3. Durée du service des prestations

(Modifié par avenant n° 27 du 1^{er} mars 2007)

Les prestations sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail. »

Article 19

Modification de l'article 4.3

Article 4.3. Régime de prévoyance maladie (modifié par avenant n° 27 du 1^{er} mars 2007)

« Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie, frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les missions locales et PAIO relevant de la présente convention collective nationale à souscrire à un régime collectif, frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix. »

Ce nouvel article 4.3 est rédigé comme suit :

« Article 4.3

Régime de prévoyance maladie

(Modifié par avenant n° 27 du 1^{er} mars 2007)

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie, frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les structures relevant de la présente convention collective nationale à souscrire à un régime collectif, frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix. »

Article 20

Modification de l'article 5.1.3

Article 5.1.3. Réduction de travail pour les femmes enceintes (modifié par avenant n° 11 du 27 novembre 2002)

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

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

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

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

Ce nouvel article 5.1.3 est rédigé comme suit :

« 5.1.3 Réduction de travail pour les femmes enceintes
(Modifié par avenant n° 11 du 27 novembre 2002)

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

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

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

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

Article 21

Modification de l'article 5.2

Article 5.2. Heures supplémentaires. – Repos compensateur (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

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

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

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

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

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

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

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.

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

Ce nouvel article 5.2 est rédigé comme suit :

« Article 5.2

*Heures supplémentaires. – Repos compensateur
(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)*

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

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

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

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

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

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

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.

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

Article 22

Modification de l'article 5.4.1

Article 5.4.1. Durée des congés payés

« La durée normale de congés payés annuels des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur les bases suivantes :

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

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

La durée de ces congés annuels sera prolongée de la manière suivante :

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

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

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

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ. »

Ce nouvel article 5.4.1 est rédigé comme suit :

« 5.4.1. Durée des congés payés

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

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

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

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

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

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

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

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ. »

Article 23

Modification de l'article 5.4.4

Article 5.4.4. Congés payés et rupture de contrat de travail

« Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité compensatrice de congés payés est calculée en fonction de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre. »

Ce nouvel article 5.4.4 est rédigé comme suit :

« 5.4.4. Congés payés et rupture de contrat de travail

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

Article 24

Modification de l'article 5.6.2

Article 5.6.2. Congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (modifié par avenant n° 10 du 27 novembre 2002)

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

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

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

Ce nouvel article 5.6.2 est rédigé comme suit :

« 5.6.2. Congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant
(Modifié par avenant n° 10 du 27 novembre 2002)

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

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

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

Article 25

Modification des articles 5.7.2 à 5.7.6.2

Article 5.7.2. Congé sabbatique

« Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-17 à L. 122-32-21 du code du travail.

Article 5.7.3. Congé pour création d'entreprise

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-12 à L. 122-32-16 du code du travail.

Article 5.7.4. Congé de formation d'animateurs pour la jeunesse

Les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 225-1 à L. 225-5 du code du travail.

Article 5.7.5. Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 225-15 à L. 225-19 du code du travail.

Article 5.7.6. Congés pour des activités d'intérêt général

Article 5.7.6.1. Congés pour mandat politique

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues par les articles L. 122-24-1 et L. 122-24-2 du code du travail relatif aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat.

Article 5.7.6.2. Congés de solidarité internationale

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 225-9 à L. 225-14 du code du travail. »

Ces nouveaux articles 5.7.2 à 5.7.6.2 sont rédigés comme suit :

« 5.7.2. Congé sabbatique

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-92 à L. 3142-95 du code du travail.

5.7.3. Congé pour création d'entreprise

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-78 et L. 3142-81 à L. 3142-84 du code du travail.

5.7.4. Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

Les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues à l'article L. 3142-43 du code du travail.

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

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-16 et L. 3142-18 à L. 3142-21 du code du travail.

5.7.6. Congés pour des activités d'intérêt général

5.7.6.1. Congés pour mandat politique

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues par les articles L. 3142-56 et L. 3142-60 du code du travail relatif aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat.

5.7.6.2. Congés de solidarité internationale

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-2, L. 3142-34, L. 3142-36 à L. 3142-38 du code du travail. »

Article 26

Modification de l'article 5.8

Article 5.8. Congé de formation économique, sociale et syndicale (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Dans le cadre des dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce individuellement par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

- 12 jours ouvrables pour chaque salarié ;
- 18 jours ouvrables pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'employeur maintiendra la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les limites suivantes, par structure et par organisation syndicale représentative :

- pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an ;
- pour les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an ;
- pour les structures d'au moins 50 salariés, 6 jours par an.

Les structures d'au moins 10 salariés appliqueront les dispositions précédemment définies sauf si l'article L. 451-1 du code du travail est plus favorable aux salariés. Ce dernier prévoit en effet comme base de rémunération : 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. »

Ce nouvel article 5.8 est rédigé comme suit :

« Article 5.8

Congé de formation économique, sociale et syndicale

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce individuellement par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

- 12 jours ouvrables pour chaque salarié ;
- 18 jours ouvrables pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'employeur maintiendra la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les limites suivantes, par structure et par organisation syndicale représentative :

- pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an ;
- pour les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an ;
- pour les structures d'au moins 50 salariés, 6 jours par an.

Les structures d'au moins 10 salariés appliqueront les dispositions précédemment définies sauf si l'article L. 3142-7 du code du travail est plus favorable aux salariés. Ce dernier prévoit en effet comme base de rémunération : 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. »

Article 27

Modification de l'article 5.9

Article 5.9. Congés maladie (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié comptant 6 mois de présence dans la structure bénéficie, sous réserve d'indemnisation par la sécurité sociale :

- du maintien de son salaire net pour les 3 jours de carence, dans la limite de 1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date ;
- sous réserve de l'application du paragraphe précédent, du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance ;
- sous réserve de la signature par le salarié concerné de tous documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Ce maintien de salaire suppose donc que l'employeur fasse l'avance des indemnités journalières pendant l'arrêt maladie du salarié. Celles-ci lui seront remboursées directement par la sécurité sociale, aux lieu et place du salarié, par le biais de la subrogation légale.

Sa mise en œuvre est subordonnée à deux conditions :

- l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie ;

- la part du salaire maintenu doit être au moins égale au montant des indemnités journalières dues pour la même période par la sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'employeur est seulement fondé à poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières, dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié s'est absenté pour un congé maladie d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

En cas de maintien d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur, et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la sécurité sociale. L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

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

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade, sous réserve des articles L. 122-14 et L. 122-45 du code du travail.

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

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

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

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

Ce nouvel article 5.9 est rédigé comme suit :

« Article 5.9
Congés maladie

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié comptant 6 mois de présence dans la structure bénéficie, sous réserve d'indemnisation par la sécurité sociale :

- du maintien de son salaire net pour les 3 jours de carence, dans la limite de 1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date ;

- sous réserve de l'application du paragraphe précédent, du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance ;
- sous réserve de la signature par le salarié concerné de tous documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Ce maintien de salaire suppose donc que l'employeur fasse l'avance des indemnités journalières pendant l'arrêt maladie du salarié. Celles-ci lui seront remboursées directement par la sécurité sociale, aux lieu et place du salarié, par le biais de la subrogation légale.

Sa mise en œuvre est subordonnée à deux conditions :

- l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie ;
- la part du salaire maintenu doit être au moins égale au montant des indemnités journalières dues pour la même période par la sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'employeur est seulement fondé à poursuivre auprès de l'assuré le recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières, dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié s'est absenté pour un congé maladie d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

En cas de maintien d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur, et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la sécurité sociale. L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

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

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

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

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

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

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

Article 28

Modification des articles 5.10 à 5.12

Article 5.10. Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

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

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

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

A l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

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

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

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat de travail pourra intervenir conformément aux règles légales (art. L. 122-32-5 du code du travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

Article 5.11. Congé de maternité, de paternité ou d'adoption et congé parental (modifié par avenant n° 10 du 27 novembre 2002)

Les salarié(e)s comptant 1 année de service effectif dans la structure auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité ou de paternité légal ou bien de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par le régime de prévoyance auquel participe l'employeur, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

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

Article 5.12. Exécution du service droits et devoirs du personnel

Article 5.12.1. Exécution du service

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

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

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

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

Article 5.12.2. Droits et devoirs du personnel

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

Les employeurs et salariés des structures s'engagent :

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

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

Conformément à l'article L. 231-8 du code du travail, les salariés pourront se réclamer du droit d'alerte et de retrait.

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

Ces nouveaux articles 5.10 à 5.12 sont rédigés comme suit :

« Article 5.10

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

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

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

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

A l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

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

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

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

Article 5.11

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

(Modifié par avenant n° 10 du 27 novembre 2002)

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

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

Article 5.12

Exécution du service droits et devoirs du personnel

5.12.1. Exécution du service

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

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

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

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

5.12.2. Droits et devoirs du personnel

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

Les employeurs et salariés des structures s'engagent :

1. Au respect de la confidentialité des éléments fournis par les jeunes accueillis ;

2. A l'obligation de réserve sur la transmission des données nominatives en dehors des obligations légales et réglementaires ;

3. A la confidentialité des entretiens approfondis.

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

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

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

Article 29

Modification de l'article 5.14

Article 5.14. Hygiène et sécurité

« Dans le cadre de la législation sur la médecine du travail, des consultations médicales seront assurées gratuitement et organisées une fois par an à l'intention des salariés. »

Ce nouvel article 5.14 est rédigé comme suit :

« Article 5.14

Hygiène et sécurité

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

Article 30

Modification de l'article 6.5

Article 6.5. Frais professionnels (modifié par avenant n° 5 du 29 mars 2002)

« Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;
- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti.

(Minimum garanti : prévu à l'article L. 141-8 du code du travail.)

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

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

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

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

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

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

- jusqu'à 5 CV : 228,67 € ;
- plus de 5 CV : 304,90 €.

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

Elle est valorisée au 1^{er} janvier de chaque année. »

Ce nouvel article 6.5 est rédigé comme suit :

« Article 6.5

Frais professionnels

(Modifié par avenant n° 5 du 29 mars 2002)

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;
- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti.

(Minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail.)

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

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

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

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

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

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

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

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

Elle est valorisée au 1^{er} janvier de chaque année. »

Article 31

Modification des articles 7.2 à 7.3

Article 7.2. Participation employeur (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de plus de 10 salariés et de moins de

10 salariés est fixée au minimum à 2,5 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre des formations en alternance, et du congé individuel de formation (pour ceux des employeurs qui y sont assujettis) conformément à la possibilité offerte par l'article L. 952-2 du code du travail ainsi que les cotisations au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés qui seront mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés.

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

Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

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

Article 7.3. Nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

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

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

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

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

Ces nouveaux articles 7.2 à 7.3 sont rédigés comme suit :

« Article 7.2

Participation employeur

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés est fixée au minimum à 2,5 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales au titre des formations en alternance et du congé individuel de formation (pour ceux des employeurs qui y sont assujettis), conformément à la possibilité offerte par l'article L. 6332-3 du code du travail ainsi que les cotisations au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés qui seront mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés.

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

Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

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

Article 7.3

Nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

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

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

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

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

Article 32

Modification de l'article 7.7

Article 7.7. Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) (modifié par avenants n° 13 du 3 juin 2003 et n° 14 du 3 juin 2003)

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

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

La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 952-4 du code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article 9.4 de la présente convention collective, dans le cadre de la définition des objectifs et de l'orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.

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

Ce nouvel article 7.7 est rédigé comme suit :

« Article 7.7

Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
(Modifié par avenants n° 13 du 3 juin 2003 et n° 14 du 3 juin 2003)

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

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

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

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

Article 33

Modification de l'article 9.1

Article 9.1. Commission paritaire nationale de négociation

« Il est créé une commission nationale paritaire de négociation.

Elle est composée paritairement des organisations représentatives au niveau national. Elle se réunira au moins une fois par an, ainsi qu'à la demande de toutes les composantes dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins une des composantes.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenants.

Elle est composée de 3 représentants par délégation syndicale salariale représentative et d'une délégation du ou des syndicats employeurs reconnus représentatifs dans la branche professionnelle. »

Ce nouvel article 9.1 est rédigé comme suit :

« Article 9.1

Commission paritaire nationale de négociation

Il est créé une commission paritaire nationale de négociation.

Elle est composée paritairement des organisations représentatives au niveau national. Elle se réunira au moins une fois par an, ainsi qu'à la demande de toutes les composantes dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins une des composantes.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenants.

Elle est composée de 3 représentants par délégation syndicale salariale représentative et d'une délégation du ou des syndicats employeurs reconnus représentatifs dans la branche professionnelle. »

Article 34

Modification de l'article 10.4

Article 10.4. Conventions ou accords antérieurs (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1.1 de la présente convention cessent de produire effet sous réserve des dispositions de l'article 1.5, dès que les conditions fixées aux articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail sont remplies.

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

Ce nouvel article 10.4 est rédigé comme suit :

« Article 10.4

Conventions ou accords antérieurs

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

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

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

Article 35

Suppression de l'article 10.5

Article 10.5. Extension

« Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective nationale. »

Article 36

Suppression et modification de l'article 10.6

Article 10.6. Formation professionnelle

« Article 10.6.1. OPCA

Un protocole d'accord entre l'OPCA et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article sera conclu au plus tard avant la fin du premier trimestre suivant l'extension de la présente convention collective.

Article 10.6.2. CIF (modifié par avenant n° 4 du 15 janvier 2002)

Un protocole d'accord entre Uniformation et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article sera conclu au plus tard avant la fin du premier trimestre suivant l'extension de la présente convention collective. »

Ce nouvel article 10.6 devient l'article 10.5 et est rédigé comme suit :

« Article 10.5

Formation professionnelle. – OPCA

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

Article 37

Modification de l'article 10.7

Article 10.7. Réduction et aménagement du temps de travail

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

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

L'article 10.7 devient l'article 10.6 et est rédigé comme suit :

« Article 10.6

Réduction et aménagement du temps de travail

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

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

Article 38

Modification de l'article 10.8

Article 10.8. Régime de retraite complémentaire

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

L'article 10.8 devient l'article 10.7 et est rédigé comme suit :

« Article 10.7

Régime de retraite complémentaire

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

Article 39

Modification de l'article 10.9

Article 10.9. Régime de prévoyance

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

Les missions locales et PAIO, couvertes à cette même date par un contrat de prévoyance offrant des garanties inférieures ou dont le taux de cotisation à la charge du salarié est supérieur, devront se mettre en conformité en rejoignant les organismes assureurs désignés ci-dessus.

Les missions locales et PAIO, couvertes à cette même date par un contrat de prévoyance offrant des garanties supérieures auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés, pourront conserver ces derniers dès lors que la signature desdits contrats a été effectuée antérieurement à la date d'effet du présent texte conventionnel et sous réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue par le présent régime à garantie équivalente.

En tout état de cause, en cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les missions locales et PAIO devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux missions locales et PAIO adhérentes du SN-ML-PAIO au premier jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.

L'application du présent texte aux missions locales et PAIO non adhérentes du SN-ML-PAIO s'effectue le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

L'article 10.9 devient l'article 10.8 et est rédigé comme suit :

« Article 10.8

Régime de prévoyance

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

Les missions locales et PAIO couvertes à cette même date par un contrat de prévoyance offrant des garanties inférieures ou dont le taux de cotisation à la charge du salarié est supérieur devront se mettre en conformité en rejoignant les organismes assureurs désignés ci-dessus.

Les missions locales et PAIO couvertes à cette même date par un contrat de prévoyance offrant des garanties supérieures auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés pourront conserver ces derniers dès lors que la signature desdits contrats a été effectuée antérieurement à la date d'effet du présent texte conventionnel et sous réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue par le présent régime à garantie équivalente.

En tout état de cause, en cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les missions locales et PAIO devront rejoindre les organismes désignés.

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

L'application du présent texte aux missions locales et PAIO non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO) s'effectue le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

Article 40

Suppression de l'article 10.10

Article 10.1. Commissions paritaires

« La mise en place de chaque commission paritaire prévue au titre IX de cette convention devra intervenir au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de cet accord. »

Article 41

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 effet.

Article 42

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 43

Date d'effet de l'avenant

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

Fait à Paris, le 31 mars 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNML.

Syndicats de salariés :

UGICT CGT ;

FFASS CFE CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FPOS CGT ;

SYNAMI CFDT.