

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

IDCC : 1278. – **PERSONNELS PACT ET ARIM**  
**(Centres pour la protection,**  
**l'amélioration et la conservation de l'habitat**  
**et associations pour la restauration immobilière)**

AVENANT N° 2 DU 26 MAI 2009  
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0951001M*  
IDCC : 1278

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 2 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT et ARIM, qui s'est tenue le 26 mai 2009 a décidé de procéder à la révision des dispositions suivantes :

**Article 2**

L'article 9 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est modifié comme suit :

« Article 9

*Engagement et période d'essai*

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

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

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

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

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

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

La période d'essai est fixée à :

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article 9 ont force obligatoire. »

### Article 3

L'article 11 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est modifié comme suit :

#### « Article 11

##### *Préavis*

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

ANCIENNETÉ	NON-CADRES	CADRES
Moins de 6 mois .....	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans .....	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans .....	2 mois	3 mois
Plus de 10 ans .....	2 mois et demi	3 mois

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

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une demi-journée par semaine de préavis, qui sera proratisée pour les emplois à temps partiel.

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

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

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

Les heures pour recherche d'emploi, à raison de 2 heures par jour pendant la période de préavis, ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de démission, les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. »

### Article 4

Après l'article 11 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, il est inséré un article 11 *bis* comme suit :

#### « Article 11 *bis*

##### *Reçu pour solde de tout compte*

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, lorsque cette rupture sera effective l'employeur doit établir, en double exemplaire, le

« Reçu pour solde de tout compte » dont un exemplaire devra être remis au salarié, contre décharge. Ce reçu devra être daté et signé des deux parties.

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

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

## **Article 5**

L'article 13 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est modifié comme suit :

### **« Article 13**

#### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement, sauf pour faute grave, tout salarié reçoit, après 1 an d'ancienneté ininterrompue une indemnité calculée, selon la formule la plus avantageuse, sur la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois (y compris les primes et le treizième mois) ou sur la rémunération moyenne brute des 3 derniers mois (y compris les primes et le treizième mois versés au cours de la période, qui seront prises en compte *pro rata temporis*) et fixée comme suit :

- jusqu'à 30 ans : 16 % par année de présence ;
- de 31 ans à 40 ans : 18 % par année de présence ;
- de 41 ans à 50 ans : 20 % par année de présence ;
- de 51 ans à 60 ans : 22 % par année de présence.

L'indemnité conventionnelle sera due dans les conditions prévues ci-dessus sous réserve que l'indemnité légale ne soit pas plus favorable, dans ce cas, c'est celle-ci qui devra être versée au salarié. »

## **Article 6**

Après l'article 13 *bis* de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, il est inséré un article 13 *ter* comme suit :

### **« Article 13 *ter***

#### *La rupture conventionnelle*

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue à l'article L. 1237-11 du code du travail, qui doit être prise en compte est l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 13 de la présente convention collective nationale. »

## **Article 7**

Le point 2, alinéa 4, de l'article 16 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM est modifié comme suit.

## « Article 16

### *Maintien de salaire pendant la période de suspension du contrat de travail pour maladie*

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident et ayant 1 an d'ancienneté dans le mouvement PACT bénéficie, sous réserve de la production d'un certificat médical, d'une garantie de maintien de salaire à compter du premier jour d'arrêt de travail, pendant 90 jours calendaires pour une période de 12 mois consécutifs. »

## Article 8

Après l'article 22 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, il est inséré un article 22 *bis* comme suit :

### « Article 22 *bis*

#### *Contrat à durée déterminée à objet défini*

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

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

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

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

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

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

- la mention "contrat à durée déterminée à objet défini" ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

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

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

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

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

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

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

## **Article 9**

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Article 10**

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 mai 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

PACT et ARIM.

### **Syndicat de salariés :**

CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.