

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi,  
de la formation  
professionnelle  
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,  
de l'agroalimentaire  
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/45 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 45.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/45

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assistants maternels (particulier employeur) :</b> avenant du 1 <sup>er</sup> octobre 2012 à l'avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance.....	4
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 26 septembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> novembre 2012 .....	6
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 26 septembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> novembre 2012 .....	8
<b>Bureaux d'études techniques :</b> accord du 10 octobre 2012 relatif à la création de commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle .....	10
<b>Dentaires (cabinets) :</b> accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> juillet 2012 .....	13
<b>Dentaires (cabinets) :</b> avenant du 20 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle .....	15
<b>Esthétique :</b> accord du 19 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 .....	18
<b>Esthétique :</b> avenant n° 2 du 19 septembre 2012 relatif à la négociation collective .....	22
<b>Habillement (industries) :</b> avenant « Salaires » n° 56 du 21 septembre 2012.....	26
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 04-2011 du 25 novembre 2011 relatif à la révision des indices de départ de carrière.....	30
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 01-2012 du 20 janvier 2012 relatif à la révision des indices de départ de carrière .....	31
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant du 16 mars 2012 relatif à la mise à jour de la convention .....	32
<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) :</b> accord du 5 octobre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012 .....	76
<b>Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> octobre 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2012 .....	79
<b>Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) :</b> avenant n° 1 du 1 <sup>er</sup> octobre 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> novembre 2012 .....	81
<b>Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) :</b> avenant n° 3 du 1 <sup>er</sup> octobre 2012 relatif à l'indemnité de panier de nuit au 1 <sup>er</sup> octobre 2012 .....	82
<b>Métallurgie (Maine-et-Loire) :</b> avenant du 24 septembre 2012 relatif à la mensualisation ..	83

<b>Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 26 septembre 2012 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2012 .....</b>	<b>94</b>
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle.....</b>	<b>96</b>
<b>Services à la personne (entreprises) : convention du 20 septembre 2012 .....</b>	<b>110</b>
<b>Services à la personne (entreprises) : accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013 .....</b>	<b>181</b>
<b>Sucreries-distilleries : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2009-27 du 1<sup>er</sup> août 2009 .....</b>	<b>183</b>

Brochure n° 3317

Convention collective nationale  
IDCC : 2395. – **ASSISTANTS MATERNELS  
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

AVENANT DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012  
À L'AVENANT DU 29 OCTOBRE 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251340M  
IDCC : 2395

Entre :

La FEPEM,

D'une part, et

La FGTA FO ;

Le SNPAAM ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant du 29 octobre 2010 est ainsi modifié :

L'article 1.5 « Salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite » est supprimé.

L'article 4.1 « Objet de la garantie » est modifié comme suit :

« En cas de survenance d'une des maladies redoutées définies à l'article 4.3, un capital est versé au salarié à l'issue d'un délai de 30 jours à partir de la constatation médicale validée par le médecin-conseil de l'organisme assureur de la maladie redoutée couverte.

La date du diagnostic est celle du diagnostic définitif de l'examen histopathologique et doit être postérieure à la date d'effet.

Est exclus de manière permanente la maladie redoutée couverte attribuable à l'usage abusif d'alcool ou de drogues. »

L'article 4.3 « Définition des maladies redoutées » est modifié comme suit :

« 4.3.1. Cancer

Tumeur maligne (y compris cancers *in situ*) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique.

La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome.

Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.

#### 4.3.2. Infarctus

Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde.

Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.

#### 4.3.3. Pontage coronarien avec sternotomie

Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour le rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.

#### 4.3.4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes

Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue.

Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus.

#### 4.3.5. Transplantation d'un organe vital

Etre receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention.

La transplantation d'autre organe, partie d'organe ou de cellules n'est pas couverte.

#### 4.3.6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants

Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins 6 mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

#### 4.3.7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse

Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

#### 4.3.8. Maladie de Parkinson avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements

Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue.

Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

#### 4.3.9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues.

Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence. »

L'article 4.4 « Limitations de garanties » est supprimé.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2012  
(CENTRE)

NOR : ASET1251328M  
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SFRC FO ;

L'UR CFDT Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les valeurs relatives aux petits déplacements des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Centre comme suit à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

**Article 2**

L'indemnité de repas est fixée à 8,80 €.

**Article 3**

Les indemnités de transport sont les suivantes.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport
1 A (jusqu'à 3 km)	0
1 B (3 à 10 km)	3,39
2 (10 à 20 km)	7,12
3 (20 à 30 km)	10,52
4 (30 à 40 km)	14,57
5 (40 à 50 km)	18,66

#### **Article 4**

Les indemnités de trajet sont les suivantes :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet
1 A (jusqu'à 3 km)	0
1 B (3 à 10 km)	2,35
2 (10 à 20 km)	3,85
3 (20 à 30 km)	4,73
4 (30 à 40 km)	5,93
5 (40 à 50 km)	7,40

#### **Article 5**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Orléans, le 26 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2012  
(CENTRE)

NOR : ASET1251329M  
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SFRC FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre ;

L'UR CFDT Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

**Article 2**

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé, forfaitairement, le barème des coefficients 150 à 270, pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires), comme suit.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	SALAIRE horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	150 170	1 426 1 447	9,40 9,54
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 489	9,82
Niveau III Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	210 230	1 596 1 684	10,52 11,10
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2	250 270	1 776 1 867	11,71 12,31

### Article 3

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

### Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Orléans, le 26 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2012  
RELATIF À LA CRÉATION DE COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251331M

IDCC : 1486

---

PRÉAMBULE

Pour être compétitives, les entreprises doivent faire évoluer en permanence leurs services avec, en corollaire, l'évolution des emplois et des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'ils peuvent contribuer à aider les entreprises dans la gestion des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux décident en conséquence de créer pour une durée de 2 années, dans le cadre du présent accord, un dispositif de commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

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

*Définition et champ de compétences*

Il est créé, pour une période de 2 ans, deux CPREFP dans les régions administratives suivantes :

- Rhône-Alpes ;
- Nord.

Chaque CPREFP agit dans le strict cadre de son champ régional de compétences.

Représentantes régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), les CPREFP à ce titre mettent en œuvre au plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNE.

Pour la réalisation de ses missions la CPREFP assure les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi (par exemple les maisons de l'emploi, les commissaires au redressement productif, les conseils régionaux...).

## **Article 2**

### *Composition*

La CPREFP est constituée de :

- 1 titulaire et 1 suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants des fédérations patronales égal au nombre des organisations syndicales de salariés.

Les désignations de ces représentants sont effectuées par les fédérations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

## **Article 3**

### *Fonctionnement*

La CPREFP est présidée par le représentant du collège salariés ou fédération patronale présidant la CPNE. La même règle s'applique à la vice-présidence.

La CPREFP se réunit dans le cadre de 2 réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cadrage la première année.

L'ordre du jour des réunions est arrêté paritairemment.

Les décisions sont adoptées à la majorité issue de chaque collège.

Le secrétariat matériel de la CPREFP est assuré par le FAFIEC, les réunions de la CPREFP se déroulant dans les locaux de l'antenne locale du FAFIEC.

Un compte rendu reprenant notamment les avis et décisions de la commission est rédigé par le secrétariat sous forme de projet et adressé à l'ensemble des participants à la réunion.

Les comptes rendus sont soumis aux membres de la CPREFP sous 1 semaine pour validation.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, sous 10 jours. Il est transmis à la présidence de la CPNE dans le mois qui suit la réunion de la CPREFP.

Mandatés par leurs organisations, les participants à la CPREFP relèvent des dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par chaque organisation dans le cadre du financement du paritarisme.

## **Article 4**

### *Missions*

La CPREFP a pour missions de :

- mettre en œuvre en régions les orientations de la CPNE ;
- piloter l'ensemble des dispositifs régionaux validés par la CPNE et tout autre dispositif validé en CPNE ;
- proposer ou susciter à la CPNE des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional en veillant à ne pas faire double emploi avec les études menées ;
- examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la région afin de permettre l'information de la CPNE ;
- étudier, en lien avec la GPEC, l'évolution de cette situation et l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en proposant, notamment, d'éventuelles actions d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels, qui seront soumises à la validation de la CPNE ;

- contribuer à la réflexion de la CPNE en informant celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l’emploi et de la formation dans sa région, la CPNE pouvant faire à la CPREFP des recommandations et formuler des avis conformes ;
- rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, dans leur région, et les présenter à la CPNE pour décision ;
- suivre la mise en œuvre, des actions concourant à la qualification ou requalification des salariés ou des demandeurs d’emploi, dans le cadre de partenariats ;
- rendre compte à la CPNE des rencontres notamment avec les pouvoirs publics, des engagements envisagés et des projets mis en œuvre ;
- et plus généralement d’intervenir dans le cadre d’autres missions confiées par la CPNE.

## **Article 5**

### *Bilan des CPREFP*

Un bilan annuel des missions conduites pendant la période couverte par le présent accord sera établi par la CPREFP et présenté en CPNE. Ce bilan devra s’attacher à mettre en relief, sur la base des résultats obtenus, l’intérêt de poursuivre, voire d’élargir à d’autres régions administratives les CPREFP.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l’extension auprès du ministère compétent, à l’expiration du délai légal d’opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l’arrêté ministériel d’extension de l’accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;  
CICE.

#### **Syndicats de salariés :**

FIECI CFE-CGC ;  
CGT ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT.

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

**ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**

NOR : *ASET1251330M*  
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD,

D'une part, et

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu d'harmoniser la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 2 % au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2012

(Réévaluation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2012)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,40
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,40
2.2. Secrétaire (ST) <sup>(1)</sup>		10,39
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,51
3.2. Assistante dentaire		10,49
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		9,81
3.3.2. Niveau 2	●	12,37
3.3.3. Niveau 3	■	15,29
3.3.4. Niveau 4		16,63
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,40
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
– plus de 26 ans	85 % de 12,37 ●	10,51
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
– plus de 26 ans	85 % de 15,29 ■	13,00
(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 159 €.

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

---

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251332M  
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Nouvelle rédaction de l'article 7.6.1 « Formation d'assistant(e) dentaire ».

« La formation se déroule en alternance sous contrat ou période de professionnalisation.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau V minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fixe à 590 le nombre d'heures de formation nécessaires aux salariés en contrat ou en période de professionnalisation pour obtenir le titre d'assistant(e) dentaire.

Ces 590 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de 2012, applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012.

Ces 590 heures sont réparties en :

- 336 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, incluant 14 heures réservées aux évaluations des 14 modules de formation ;
- et 254 heures de formation interne.

**Formation externe**

Les 336 heures de formation sont réparties en 14 modules de formation capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la

commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et disponibles au siège de la CPNE-FP.

Les modules sont répartis comme suit :

ACTIVITÉ	MODULE	DURÉE
Introduction à la formation d'assistant(e) dentaire		14 heures
Gestion du risque infectieux	Désinfection, stérilisation	42 heures
	Gestion des stocks	7 heures
Aide opératoire	Imagerie médicale	21 heures
	Assistance aux travaux prothétiques et orthodontiques	35 heures
	Gestes et soins d'urgence	14 heures
	Le travail à 4 mains	35 heures
Hygiène et prévention au travail	L'assistant(e) dentaire au sein de son environnement professionnel	7 heures
	Evaluation et prévention des risques au travail	14 heures
Education à la santé bucco-dentaire	Prophylaxie et hygiène bucco-dentaire	14 heures
Gestion de l'agenda	Gestion de l'agenda de l'entreprise	14 heures
	Organisation des RDV du praticien	14 heures
Accueil et communication	Communiquer avec les patients	21 heures
Création et suivi des dossiers	Créer et suivre un dossier patient	35 heures
	Etablir et contrôler les dossiers de remboursement	35 heures
Evaluation		14 heures
Durée totale		336 heures

### Formation interne

La formation interne est assurée au cabinet dentaire ; elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur. Celle-ci comporte plusieurs volets :

- présentation de l'environnement du cabinet dentaire correspondant au module d'introduction à la formation ;
- explications et démonstrations pratiques correspondant aux modules de formation, au fur et à mesure de la progression pédagogique définie par l'organisme de formation ;
- explications et démonstrations des séquences opératoires (gestes nécessaires aux actes de soins) ;
- explications et démonstrations des séquences opératoires en présence du patient (entraînant une durée de réalisation de l'acte opératoire, plus longue que la durée normale).

Compte tenu du public concerné par les contrats et périodes de professionnalisation :

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V, ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) ;
- personnes ayant la nécessité d'acquérir, tant en niveau interne qu'en formation externe, des compétences diverses demandant une grande technicité et une gestuelle performante : compétences relationnelles pour l'abord du patient, compétences administratives dans la gestion des dossiers et les relations avec les organismes tiers, compétences techniques importantes pour un métier s'exerçant auprès de professionnels médicaux dans le cadre de la santé publique.

La durée des contrats et périodes se déroule sur 18 mois.

Dans le cas de salarié ayant déjà validé un ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où le candidat a échoué, au plus à deux modules pendant son action de professionnalisation, il a la possibilité de revalider les modules concernés pendant ce temps de formation.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés pendant la durée de l'action de professionnalisation, le salarié stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

En professionnalisation, si au bout des 18 mois, plus l'année complémentaire, le salarié n'a pas validé la totalité des modules et donc pas acquis le titre d'assistant(e) dentaire, les parties signataires conviennent que les modules validés sont conservés pendant 5 ans après le début de la professionnalisation.

Si à l'issue de l'action de professionnalisation engagée pour l'obtention du titre d'assistant(e) dentaire (action initiale et cursus complémentaire), le salarié qui n'a pas validé les 14 modules constitutifs du titre d'assistant(e) dentaire mais qui peut justifier de la validation des 11 modules constitutifs de la certification d'aide dentaire peut demander à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle la délivrance de l'équivalence du certificat de qualification d'aide dentaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même cursus de professionnalisation de 590 heures sur 18 mois permettant d'obtenir le titre d'assistant(e) dentaire. En outre, les parties signataires précisent que, pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les personnels dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure à 17 heures hebdomadaires. »

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251323M

IDCC : 3032

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B.
2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.

6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

- le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
- la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
- le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

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

### *Entrée en vigueur*

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

## **Article 2**

### *Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009*

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

## **Article 3**

### *Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles*

#### **3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
135	1 431
150	1 433
160	1 445
175	1 450
180	1 470
200	1 535
230	1 600
250	1 810
300	3 047

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel (échelon A)	SALAIRE MINIMUM brut mensuel (échelon B)
135	1 431	1 474
150	1 433	1 476
200	1 535	1 581
230	1 600	1 648
240	1 625	1 674
245	1 680	1 730
250	1 810	1 864
300	3 047	3 138

**Article 4**

*Prime d'ancienneté*

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté : 37 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 68 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 104 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 136 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 172 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

**Article 5**

*Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation :

- du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- du plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

**Article 6**

*Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

## **Article 7**

### *Révision et dénonciation*

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 19 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNAIB ;  
FIEPPEC ;  
UNIB.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
FO esthétique ;  
CSFV CFTC.



Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

---

AVENANT N° 2 DU 19 SEPTEMBRE 2012

RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1251325M

IDCC : 3032

---

Entre :

La CNAIB ;

La FIEPPEC,

D'une part, et

La CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant a pour objet de mettre en adéquation les dispositions de l'accord du 4 mars 2003 avec les dispositions contenues dans la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Seuls les articles cités dans cet avenant sont modifiés et/ou remplacés.

La dénomination de l'accord devient :

« Accord relatif à l'amélioration de la négociation et de l'information collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie. »

Préambule, paragraphe 1, alinéa 3 :

« – que les négociations au sein de la branche esthétique-cosmétique exigent de plus en plus de connaissances sur le droit du travail et de la formation professionnelle ».

Préambule, paragraphe 2 :

« Les parties signataires sont convenues qu'un financement était indispensable, dans le cadre de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie, pour l'amélioration des négociations et des informations dues aux entreprises et aux salariés de la branche. »

L'article 1<sup>er</sup> devient :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application professionnel et territorial*

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage permanent, traitements antirides, modelages faciaux, épilation, modelages esthétiques de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, tous les soins esthétiques à la personne en et hors institut de beauté, en spa, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF 96.02B.
2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF 85.32Z.
3. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF 85.41Z.
4. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF 85.42Z.
5. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF 85.59A et 85.59B.
6. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale, généralement répertoriées au code NAF 70.10Z.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF 47.75Z.
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF 47.91B.
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement. »

Le paragraphe 2 de l'article 2 « Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> et de leurs salariés » est modifié et remplacé par les deux paragraphes suivants :

« Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette des cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 20 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait inférieur en application des modalités de calcul de 0,05 % de la masse salariale. »

L'article 3 devient :

#### « Article 3

##### *Objectifs et utilisation des fonds*

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions (paritaires, CPNE-FP...) ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports, conformément aux textes légaux en vigueur, permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
- trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme l'APANECCEP.

Au 31 mars de chaque année, le trésorier de chaque organisation syndicale adressera un état justificatif détaillé, de l'utilisation des fonds du paritarisme, correspondant aux périodes d'exercice de versement.

Les organisations syndicales qui n'auraient pas fait parvenir leur justificatif dans les délais seront privées du versement. Au 1<sup>er</sup> avril, un courrier de relance leur sera adressé pour qu'ils régularisent dans le délai de 1 mois. Faute de régularisation, l'association adressera une demande de remboursement des fonds encaissés mais non justifiés, à l'organisation syndicale défaillante. Les sommes non attribuées seront intégrées à la collecte en cours.

##### Modalités de prise en charge des frais de gestion et de secrétariat

Les frais de gestion et de secrétariat relatifs au développement de la négociation collective de la branche et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de branche, assurés par les organisations patronales feront l'objet d'une prise en charge par les fonds communs de fonctionnement de l'APANECCEP. Ces frais seront constitués d'une quote-part des salaires de secrétariat, auxquels s'ajoutent les frais de copies et d'envois postaux.

Les factures sont validées avant remboursement auprès du conseil d'administration. »

L'article 4 devient :

#### « Article 4

##### *Collecte et gestion du dispositif*

La contribution prévue à l'article 2 de l'accord initial est collectée par l'ASGNP (association et soutien pour la gestion et la négociation paritaire), dont le siège est situé 29, rue Edgar-Quinet, 75014 Paris, selon les modalités définies dans la convention signée entre cet organisme, et l'APANECCEP (association pour l'amélioration de la négociation dans l'esthétique-cosmétique), dont le siège est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association APANECEP, qui assurera la répartition des sommes entre les signataires du présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2. »

## **Article 5**

### *Extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et, pour le dépôt, au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du livre II du code du travail.

En vertu du livre II du code du travail (art. L. 2261-24), il est demandé par les parties contractantes au ministre du travail que le présent avenant soit rendu obligatoire par arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

## **Article 6**

### *Durée et clauses de révision et de dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du jour de son extension.

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes après un préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent avenant continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel avenant lui soit substitué et au plus tard pendant 15 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant la date de notification de la dénonciation.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent avenant, celui-ci continuera à lier les autres signataires.

Dans les mêmes conditions que la dénonciation, l'une des organisations syndicales signataires du présent avenant peut également demander à tout moment la révision de certaines clauses conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes doit être portée, par pli recommandé avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 1 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions faisant l'objet de la demande de révision restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

Fait à Paris, le 19 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**

**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 56 DU 21 SEPTEMBRE 2012**

NOR : ASET1251333M

IDCC : 247

Entre :

L'UFIH ;

La FFICL ;

La FFIVM ;

La FFPAPF ;

La FIDH,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCTH CFE-CGC ;

La FCTH FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 4 de l'avenant « Salaires » n° 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe I "Ouvriers" une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 428
	2	1 433
	3	1 437
	4	1 441
II	1	1 445
	2	1 449
	3	1 453
	4	1 457
III	1	1 461
	2	1 492

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I "Ouvriers". »

## Article 2

L'article 5 de l'avenant « Salaires » n° 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe II "Employés" une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et à leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées, mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

### *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	3 ANS à moins de 6 ans	6 ANS à moins de 9 ans	9 ANS à moins de 12 ans	12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
I	1	1 428,00	1 441,65	1 447,11	1 452,57	1 458,03	1 463,49
	2	1 433,00	1 446,65	1 452,11	1 457,57	1 463,03	1 468,49
	3	1 436,00	1 449,65	1 455,11	1 460,57	1 466,03	1 471,49
	4	1 437,00	1 450,65	1 456,11	1 461,57	1 467,03	1 472,49
II	1	1 439,00	1 458,00	1 465,60	1 473,20	1 480,80	1 488,40
	2	1 441,00	1 460,00	1 467,60	1 475,20	1 482,80	1 490,40
	3	1 441,00	1 460,00	1 467,60	1 475,20	1 482,80	1 490,40
	4	1 442,00	1 461,00	1 468,60	1 476,20	1 483,80	1 491,40
III	1	1 445,00	1 469,45	1 479,23	1 489,01	1 498,79	1 508,57
	2	1 448,00	1 472,45	1 482,23	1 492,01	1 501,79	1 511,57
	3	1 453,00	1 477,45	1 487,23	1 497,01	1 506,79	1 516,57
	4	1 495,00	1 519,45	1 529,23	1 539,01	1 548,79	1 558,57

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle. »

### Article 3

L'article 6 de l'avenant « Salaires » n° 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe III "Techniciens et agents de maîtrise" une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et à leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées, mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	3 ANS à moins de 6 ans	6 ANS à moins de 9 ans	9 ANS à moins de 12 ans	12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
III	2	1 448,00	1472,45	1 482,23	1 492,01	1 501,79	1 511,57
	3	1 453,00	1 477,45	1 487,23	1 497,01	1 506,79	1 516,57
	4	1 495,00	1 519,45	1 529,23	1 539,01	1 548,79	1 558,57
IV	1	1 612,00	1 641,80	1 653,72	1 665,64	1 677,56	1 689,48
	2	1 761,00	1 790,80	1 802,72	1 814,64	1 826,56	1 838,48
	3	1 923,00	1 952,80	1 964,72	1 976,64	1 988,56	2 000,48
	4	2 087,00	2 116,80	2 128,72	2 140,64	2 152,56	2 164,48
V	1	2 211,00	2 257,00	2 275,40	2 293,80	2 312,20	2 330,60
	2	2 452,00	2 498,00	2 516,40	2 534,80	2 553,20	2 571,60

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle. »

### Article 4

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup>, 2, 3, 7, 8 et 10 de l'avenant « Salaires » n° 55 sont maintenues et celles de l'article 9 sont supprimées.

### Article 5

#### *Egalité salariale femmes-hommes*

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expérience égales.

### Article 6

#### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de

la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 21 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX**  
**DE L'UNION INTERSYNDICALE**  
**DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

---

AVENANT N° 04-2011 DU 25 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA RÉVISION DES INDICES DE DÉPART DE CARRIÈRE

NOR : ASET1251336M  
IDCC : 405

---

En réponse à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> décembre 2011, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S tels que définis ci-dessous :

Groupe 1 :  
– de 247 à 250.

Groupe 2 :  
– de 248 à 253 ;  
– de 253 à 258.

Groupe S :

S1 : 247 ;

S2 : 248 ;

S3a : 248 ;

S3b : 249 ;

S4 : 247.

Fait à Paris, le 25 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNISSS ;  
SNAMIS ;  
SISMES.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX**  
**DE L'UNION INTERSYNDICALE**  
**DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

---

**AVENANT N° 01-2012 DU 20 JANVIER 2012**  
**RELATIF À LA RÉVISION DES INDICES DE DÉPART DE CARRIÈRE**

NOR : *ASET1251335M*  
IDCC : 405

En réponse à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2012, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S applicable au 1<sup>er</sup> mars 2012, tels que définis ci-dessous :

Groupe 1 :  
– de 248 à 250.

Groupe 2 :  
– de 249 à 253 ;  
– de 253 à 258.

Groupe S :

S1 : 248 ;

S2 : 249 ;

S3a : 249 ;

S3b : 250 ;

S4 : 248.

Fait à Paris, le 20 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNISSS ;

SNAMIS ;

SISMES.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNAS CGT-FO.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX  
DE L'UNION INTERSYNDICALE  
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX  
(26 août 1965)**

---

**AVENANT DU 16 MARS 2012  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1251334M

IDCC : 405

Entre :

L'UNISSS ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**RÈGLES GÉNÉRALES**

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

*Champ d'application professionnel*

La présente convention s'applique aux activités réalisées par les organismes privés correspondant à la nomenclature ci-dessous :

- les services d'enseignement (85) ;
- les services de santé (86) ;
- les services d'action sociale et médico-sociale (87 et 88).

Les distinctions entre les nomenclatures 87 et 88 correspondent à un accueil avec hébergement (87) ou à un accueil sans hébergement (88).

## Services d'enseignement (85)

### Etablissements d'éducation :

- 85.20Z Enseignement primaire
- 85.31Z Enseignement secondaire général
- 85.32ZP Enseignement secondaire technique et professionnel
- 85.41Z Enseignement post-secondaire non supérieur
- 85.42Z Enseignement supérieur
- 85.59A Formation continue d'adultes

## Services de santé (86)

- 86.10Z Activités hospitalières

## Activités d'action sociale et médico-sociale avec hébergement (87)

### Hébergement médico-social et social :

- 87.10A Hébergement médicalisé pour personnes âgées (EHPAD...)
- 87.10B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés (IME, IMP, ITEP, CEM, CRM...)
- 87.10C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé (MAS, FAM, MAPAH...)
- 87.20 Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentaux et toxicomanes
- 87.20A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux (foyer d'hébergement, foyer de vie...)
- 87.20B Hébergement social pour toxicomanes
- 87.30A Hébergement pour personnes âgées (logement foyer...)
- 87.30B Hébergement social pour handicapés physiques (foyer d'hébergement, foyer de vie...)
- 87.90 Autres services d'hébergement social (famille d'accueil, maison maternelle...)
- 87.90A Hébergement social pour enfants en difficulté (foyer de l'enfance, MECS...)
- 87.90B Hébergement social pour adultes et familles en difficulté et autre hébergement social (CHRS, demandeurs d'asile...)

## Action sociale et médico-sociale sans hébergement (88)

- 88.10A Aide à domicile
- 88.10B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (centre de jour, SAJ, SAVS, SAIS, SAMSAH...)
- 88.10C Aide par le travail (ESAT, entreprise adaptée...)
- 88.91A Accueil de jeunes enfants (crèches, haltes-garderies...)
- 88.91B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (SESAD, CMPP, CAMSP...)
- 88.99 Autre action sociale sans hébergement
- 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents (AEMO...)

La présente convention s'applique à l'ensemble des personnels liés aux établissements et services relevant de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective et visés par l'annexe de la qualification des emplois et des grilles de salaires, sauf dispositions légales ou réglementaires relatives à certains contrats liés à la politique de l'emploi.

## **Article 2**

### *Durée. – Révision. – Dénonciation*

#### **Article 2.1**

##### *Durée*

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Article 2.2**

##### *Révision*

Toute demande de révision partielle de la convention par l'une des parties signataires doit être obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 6 mois.

L'avenant se substitue de plein droit aux stipulations de la convention dès son agrément.

#### **Article 2.3**

##### *Dénonciation*

La convention peut être à tout moment dénoncée en tout ou partie avec un préavis de 3 mois par la totalité des signataires employeurs ou salariés, ou par une partie des signataires employeurs ou salariés, conformément aux articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail. Toute dénonciation doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

En application de l'article L. 2261.10 du code du travail, il est prévu qu'à défaut d'un nouvel accord, la convention dénoncée continue à produire ses effets pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de prévenance, soit pendant 15 mois au total. A l'issue de ces 15 mois, si aucun texte ne s'est substitué, la convention collective cesse de produire effet et ne couvre plus ce champ professionnel.

## **Article 3**

### *Avantages acquis*

Conformément aux articles L. 2222-4 et L. 2261-13 du code du travail, la présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, la durée du travail et les activités syndicales.

## **Article 4**

### *Modalités de négociation de la commission nationale paritaire*

#### **Article 4.1**

##### *Négociation des salaires*

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se réuniront au moins une fois l'an pour négocier les salaires et réviser éventuellement les classifications.

La partie patronale fournira un rapport aux organisations de salariés au plus tard 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

## **Article 4.2**

### *Organisation : maintien du salaire et remboursement des frais*

Dans le cadre de l'article L. 2232-3 du code du travail :

Chaque organisation syndicale satisfaisant aux conditions de l'article L. 2122-9 du code du travail pourra demander le maintien de salaire et le remboursement des frais afférents aux tenues des négociations paritaires pour un ou deux de ses membres appartenant à des entités juridiques distinctes.

L'autorisation d'absence est accordée sur production de la convocation justifiant de la date et du lieu de la réunion paritaire, 8 jours à l'avance, dans les conditions suivantes :

- moins de 200 kilomètres : temps de réunion et temps équivalent de préparation ;
- de 201 à 600 kilomètres : temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1/2 journée de délai de route ;
- plus de 600 kilomètres : temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1 journée de délai de route.

Le temps de réunion et de préparation est considéré comme du temps de travail effectif.

Le maintien du salaire restera à la charge de l'établissement auquel appartient le membre de la commission paritaire. Ledit établissement fera l'avance des indemnités de frais alloués pour les déplacements telles que prévues ci-dessous. L'établissement se fera rembourser par la chambre patronale à laquelle il appartient. La chambre patronale fera la péréquation des frais à répartir entre tous les adhérents.

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour ces déplacements s'établissent comme suit :

- par repas : 4 fois le minimum garanti ;
- par petit déjeuner : 1,5 fois le minimum garanti ;
- par nuit : 16 fois le minimum garanti ;
- frais de déplacement : moyenne des tarifs 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe SNCF plus le remboursement éventuel des couchettes ;
- pour les déplacements en avion, le remboursement se fait sur la base du tarif SNCF 1<sup>re</sup> classe.

Le justificatif de présence signé par les parties sera envoyé aux entreprises concernées par la chambre patronale.

## **Article 5**

### *Contestations*

En référence aux articles L. 2231-1 et L. 2231-2 du code du travail, toute organisation mise en cause devant les tribunaux s'engage à faire la preuve de sa légitimité par tout document l'attestant.

## **TITRE II**

## **DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION**

## **Article 6**

### *Liberté d'opinion et droit d'expression*

## **Article 6.1**

### *Liberté d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition.

Les employeurs s'engagent à respecter scrupuleusement les dispositions des articles L. 1132-1, L. 2141-4 et L. 2141-5 du code du travail notamment :

- à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, une religion, un groupement pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture de contrat de travail.
- à appliquer équitablement la présente convention ;
- à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur d'un groupement ou d'un syndicat ;
- à n'exercer aucune mesure discriminatoire sur le salarié pour fait de grève en application de l'article L. 2511-1 du code du travail.

## **Article 6.2**

### *Droit d'expression des salariés*

Conformément à l'article L. 2281-1 du code du travail, il est reconnu aux salariés le droit de s'exprimer de façon collective :

- sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ;
- sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail l'organisation de l'activité et la qualité du service rendu à l'usager.

Les modalités d'application de ce droit sont négociées au sein des entreprises en application de l'article L. 2281-5 du code du travail.

## **Article 7**

### *Droit syndical*

## **Article 7.1**

### *Section syndicale*

Le libre exercice du droit syndical est garanti conformément aux dispositions de l'article L. 2141-4 du code du travail.

Le droit de constitution d'une section syndicale est reconnu au sein de chaque entreprise ou établissement conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

L'emplacement des panneaux d'affichage mis à la disposition des sections syndicales sera défini par accord avec la direction.

Un exemplaire des communications syndicales est remis à la direction simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci conformément aux dispositions de l'article L. 2142-4 du code du travail, en tenant compte du respect de l'usager.

## **Article 7.2**

### *Crédit d'heures et délégations*

Dans chaque entreprise ou établissement de 50 salariés ou plus ayant constitué une section syndicale d'entreprise ou d'établissement, chaque syndicat pourra désigner un représentant syndical bénéficiant des protections légales en application de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.

Si le syndicat est représentatif, il désigne un délégué syndical dans le respect des critères définis dans l'article L. 2143-3 du code du travail.

Les règles de représentativité syndicale, de désignation du représentant ou du délégué syndical, la protection particulière de ces fonctions, relèvent de l'application des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-4 et L. 2143-1 à L. 2145-4 du code du travail.

Il ne peut y avoir aucune entrave aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par l'employeur en application de l'article L. 2146-4 du code du travail.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical est déterminé de la façon suivante :

- entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés : 13 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- entreprise ou établissement de 151 à 300 salariés : 18 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- entreprise ou établissement de plus de 300 salariés : 20 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- dans les entreprises ou établissements de plus de 400 salariés, un deuxième délégué syndical par organisation syndicale représentative peut être désigné.

Dans le cadre de ce crédit d'heures, le délégué syndical peut se rendre auprès des salariés dans tous les sites de l'entreprise.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical peut être dépassé dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Le représentant de la section syndicale dispose d'au moins 5 heures par mois.

### **Article 7.3**

#### *Négociation obligatoire*

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, une négociation obligatoire porte sur l'analyse des matières énoncées aux articles L. 2242-5 à L. 2242-20 du code du travail selon la périodicité prévue par ces mêmes dispositions légales.

### **Article 8**

#### *Représentation syndicale*

#### **Article 8.1**

##### *Autorisations d'absence*

Les salariés dûment mandatés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant pas en déduction des congés annuels :

- pour représentation dans les commissions paritaires instituées par la présente convention, conformément à l'article 4.2 du titre I<sup>er</sup> ;
- pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires : sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance sont accordées des autorisations d'absence dans la limite de 4 jours par an, par organisation syndicale et par établissement.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à 2 semaines et supérieur à 3 jours sous réserve que la qualité du service rendu à l'usager soit maintenue ;



- pour l'exercice d'un mandat syndical électif :

Sur demande de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, des autorisations d'absence, dans la limite de 10 jours par an, sont accordées pour les membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance entre 2 semaines et 3 jours sous réserve que la qualité du service rendu à l'utilisateur soit maintenue.

- élections prud'homales :

Lors des élections prud'homales, tous les candidats inscrits sur les listes syndicales bénéficieront d'une autorisation d'absence le jour du scrutin. Cette journée est considérée comme temps de travail effectif et prise en charge dans son intégralité par l'employeur.

## **Article 8.2**

### *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du code du travail, dont la durée totale ne peut excéder 18 jours par an.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dont la durée totale annuelle ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La demande écrite doit être réceptionnée par l'employeur au moins 30 jours à l'avance.

Le nombre de jours susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise est déterminé par la réglementation en vigueur et par l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise en application de l'article L. 3142-10 du code du travail.

Ce congé donne lieu à participation aux frais à hauteur de 0,08 ‰ du montant, entendu au sens de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours (montant déductible du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue), augmenté de 0,05 % de la masse salariale brute de l'année en cours.

## **Article 9**

### *Fonction syndicale*

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence effective dans l'établissement est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il jouira pendant 6 ans, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans son poste ou dans l'emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

D'autre part, s'il reprend effectivement ses fonctions, il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard 30 jours après l'expiration du mandat de l'intéressé.

## TITRE III

### INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. — COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT  
COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Article 10

##### *Instances représentatives du personnel*

#### Article 10.1

##### *Délégués du personnel*

Les règles applicables aux délégués du personnel sont déterminées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Les parties rappellent en particulier ce qui suit :

Pour l'élection des délégués du personnel, sont électeurs les employés salariés de 16 ans révolus ayant travaillé 3 mois au moins dans l'établissement et sont éligibles les salariés de 18 ans révolus ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise durant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant syndical lors des réunions avec l'employeur.

Une convention collective à jour doit être remise aux délégués du personnel à leur installation et les copies des avenants agréés leur seront transmises.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent en outre, en application des articles L. 2313-13 à L. 2313-15 du code du travail, les attributions du comité d'entreprise.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres dudit comité ; ils sont également soumis aux mêmes obligations, conformément aux articles L. 2313-16 et L. 4611-2 du code du travail.

#### Article 10.2

##### *Comité d'entreprise ou comité d'établissement*

#### Article 10.2.1

##### *Constitution*

Pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise, sont électeurs les employés salariés de 16 ans révolus travaillant au moins depuis 3 mois dans l'établissement et sont éligibles les salariés de 18 ans révolus travaillant au moins depuis 1 an dans l'établissement.

Toute entreprise dont le nombre de salariés est égal ou supérieur à 50 salariés, dans un ou plusieurs établissements, constituera un comité d'entreprise.

Conformément à la loi, un comité d'établissement est constitué dans tout établissement employant au moins 50 salariés. Lorsqu'il y a plusieurs établissements distincts, il est constitué un comité central d'entreprise en accord entre les partenaires sociaux.

## **Article 10.2.2**

### *Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement*

En application des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement a des attributions économiques et des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

En matière d'attributions économiques, il est informé sur la situation financière, les projets de restructuration, la situation de l'emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle.

Il est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement ou de l'entreprise en application des articles L. 2323-6 et suivants du code du travail.

Les règles de fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement sont définies par le règlement intérieur du comité dès la première réunion.

## **Article 10.2.3**

### *Financement*

Le comité d'entreprise ou d'établissement reçoit une contribution qui ne peut être inférieure à 1,25 % de la masse salariale brute pour financer les activités sociales et culturelles dont il a la charge directe ou indirecte. De même, une subvention de 0,2 % de la masse salariale est attribuée au fonctionnement du comité, sauf si l'employeur le fait bénéficier d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à cette subvention.

## **Article 10.3**

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

Les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminées par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

## **Article 10.3.1**

### *Attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT, dont les membres sont désignés par un collège de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, a pour mission :

- la protection de la santé physique et mentale dont les risques psycho-sociaux ainsi que la sécurité des travailleurs sur les sites ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les femmes ;
- l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

## **Article 10.3.2**

### *Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

Conformément à l'article L. 4614-14 du code du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, le financement de cette formation est pris en charge dans le cadre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans la limite de 3 jours par membre et par an.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation est assurée conformément à l'article L. 2325-44 du code du travail.

L'organisme dispensateur de cette formation doit répondre aux critères définis par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

## **Article 10.4**

### *Délégation unique*

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise après avoir consulté les instances.

La mise en place de la délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise en application de l'article L. 2326-1 du code du travail.

Dans le cadre de la délégation unique, délégués du personnel et comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

Le temps nécessaire de délégation ne peut excéder 20 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

## **TITRE IV**

### **MODE ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

## **Article 11**

### *Généralités*

Le recrutement du personnel est réalisé par l'employeur ou son représentant mandaté. Lors de l'examen des candidatures, il est tenu de se conformer notamment aux dispositions de l'article 7.1 du titre II de la présente convention et des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'embauche est confirmée obligatoirement à l'intéressé, qui en accuse réception en signant un document écrit (lettre, contrat, notices d'information...) dans lequel sont indiqués :

- la date d'entrée ;
- la nature du contrat ;
- la nature de l'emploi ou des fonctions ;
- le ou les lieux où s'exercera l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération brute mensuelle y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- la durée de la période d'essai et du délai de préavis relatif à la démission ou au licenciement ;
- le type de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la convention collective appliquée et les modalités de consultation ;
- l'indication qu'un exemplaire du règlement intérieur est remis à l'intéressé.

Toute modification dans la fonction ayant ou non une incidence sur le salaire fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

## **Article 12**

### *Diplômes et titres*

Le personnel est recruté sur présentation de diplômes ou certificats justifiant la qualification ou l'apprentissage d'un métier. Il ne pourra être confirmé dans la fonction à la fin de la période d'essai que s'il a présenté les aptitudes professionnelles et que si les pièces justificatives requises ont été fournies.

Les qualifications professionnelles des ressortissants d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont reconnues dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les titres et diplômes mentionnés dans la présente convention peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen suivant les dispositions du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit posséder les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Le postulant recevra un avis de réception du dossier dans un délai de 30 jours à compter de la réception des pièces et sera informé, le cas échéant, de tout document manquant.

### **Article 13**

#### *Visite médicale*

En application des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail et à l'initiative de l'employeur, tout postulant est soumis à l'examen médical prévu par les dispositions réglementaires visant chaque type d'établissement et service relevant du champ d'application de la présente convention avant l'expiration de la période d'essai.

Si le salarié est reconnu inapte au service de l'établissement, son contrat sera rompu.

En ce cas, l'intéressé sera prévenu par la direction que le refus d'embauche est dû à son inaptitude physique pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes les dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

### **Article 14**

#### *Période d'essai*

Pour les cadres, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois.

Pour les autres personnels sous contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

D'un commun accord entre les parties, cette période d'essai peut être écourtée.

## **TITRE V**

### **CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**

### **Article 15**

#### *Conditions*

#### **Article 15.1**

##### *Motifs du contrat*

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, les membres du personnel temporaire de toutes catégories sont embauchés pour un travail déterminé et ayant un caractère temporaire dans les cas suivants, notamment :

- remplacement d'un salarié en cas :
  - d'absence ;
  - de passage provisoire à temps partiel conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
  - de suspension de son contrat de travail ;
  - de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
  - d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi au titre de dispositions légales ;

- pour assurer au salarié un complément de formation dans une durée et des conditions fixées par décret.

## **Article 15.2**

### *Réglementation*

La relation contractuelle entre un employeur et un salarié sous contrat à durée déterminée doit être conforme aux articles L. 1241-1 à L. 1248-11 du code du travail.

Un contrat à durée déterminée, quel qu'en soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## **Article 15.3**

### *Candidat-élève avant formation*

En application de l'article L. 1242-3 du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus avec des candidats-élèves ou stagiaires d'une durée maximale de 2 ans avant l'entrée en centre de formation dans le champ d'application professionnel défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention.

## **Article 16**

### *Passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée*

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Tout salarié embauché qui, satisfaisant aux conditions prévues aux articles 13 et 14 de la présente convention, passerait à la fin du contrat à durée déterminée dans l'effectif permanent de l'établissement est exempté de la période d'essai. Son ancienneté prend effet du jour de son embauche provisoire au prorata du temps passé dans l'entreprise. Il ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat en application de l'article L. 1243-8 du code du travail.

## **TITRE VI**

## **RÉMUNÉRATIONS**

## **Article 17**

### *Rémunérations*

Les appointements et salaires du personnel font l'objet d'un barème annexé à la présente convention.

Le salaire mensuel de chaque emploi au-dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré est défini par la valeur du point multipliée par le coefficient hiérarchique et augmentée de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % pour les personnes concernées.

## **Article 17.1**

### *Egalité des rémunérations*

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même temps de travail ou pour un travail de valeur égale.

La rémunération est constituée du salaire mensuel défini à l'article 17 augmenté des avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

## **Article 17.2**

### *Rémunérations majorées de l'ancienneté*

Les avancements au titre de l'ancienneté sont réglés par les barèmes annexés à la présente convention.

Pour les personnels titulaires d'un diplôme professionnel ou pouvant justifier de qualifications techniques, il sera tenu compte des années d'exercice effectif dans la profession depuis l'obtention du diplôme ou des qualifications.

a) Pour les services accomplis hors des établissements relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1<sup>er</sup>, l'ancienneté est reprise en totalité pour les 6 premières années et à 50 % au-delà.

b) Pour les services accomplis dans les établissements ou services relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1<sup>er</sup>, l'ancienneté est reprise intégralement.

## **Article 18**

### *Changement d'emploi*

Les salariés accédant à un emploi de qualification supérieure sont nommés sans pouvoir prétendre à une majoration de rémunération résultant de l'ancienneté acquise dans leur ancien emploi.

Lorsque les intéressés bénéficiaient dans leur ancien emploi d'une rémunération supérieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions ci-dessus, ils seront classés dans leur nouvelle grille dans l'échelon égal ou immédiatement supérieur avec maintien du niveau d'ancienneté dans l'échelon.

## **Article 19**

### *Bulletins de salaire*

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois pour un horaire de travail effectif déterminé.

Le versement du salaire donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire conformément notamment aux articles L. 3243-1, L. 3243-2, L. 3243-4 et R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail.

## **TITRE VII**

## **DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **Article 20**

### *Durée du travail*

La durée effective du travail au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1 82 heures annuelles.

D'une manière spécifique dans le secteur social et médico-social, 1/10 de la durée totale contractuelle de travail du personnel éducatif d'encadrement des usagers sera consacré aux temps de synthèse, de réunion et de préparation nécessaires à l'exercice de la fonction.

## **Article 20.1**

### *Appréciation de la durée du travail*

Dans les établissements ou entreprises assurant un service continu auprès des usagers et pour tenir compte de leur particularité, l'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle ou roulement), mensuelle (cycle ou roulement), pluri-mensuelle (cycle ou roulement) dans la limite de 12 semaines, annuelle.

La durée journalière maximale de travail ne peut dépasser 12 heures.



La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures, au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien.

Le repos quotidien peut être ramené à 9 heures afin d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

## **Article 20.2**

### *Equivalence*

Dans le cas où le personnel médical, paramédical ou éducatif employé à temps complet assure en chambre de veille la responsabilité de la garde des usagers du coucher au lever pendant une durée maximale de 12 heures, cette garde fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes : les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail effectif ; au-delà et au maximum pour les 3 heures suivantes, chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail effectif. Les heures de présence sont comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour le calcul de l'amplitude de travail.

Lorsque, exceptionnellement et après accord de la direction, un personnel de garde doit assurer un service qui l'oblige à intervenir au-delà de 1 heure ou pour un nombre d'interventions inhabituelles, le temps d'intervention sera compté en temps de travail effectif.

## **Article 20.3**

### *Temps partiel*

Conformément aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, des salariés peuvent être employés à temps partiel.

## **TITRE VIII**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES. – SUJÉTIONS**

## **Article 21**

### *Heures supplémentaires*

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence ;
- en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures, sur la période considérée ou au-delà de 1 182 heures annuelles.

Ces heures sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures par année civile.

Elles donnent lieu en priorité à un repos compensateur majoré dans les conditions légales (art. L. 121-24 et D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail) ou à une rémunération majorée conformément aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 du code du travail.

## **Article 22**

### *Heures complémentaires*

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois qui ne peuvent excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.



Les heures complémentaires sont majorées à 25 % au-delà du 1/10 de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié au niveau d'un temps complet.

### **Article 23**

#### *Sujétions particulières*

Sont attribuées pour les motifs suivants :

- par nuit de présence dans l'établissement, qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte telle que prévue à l'article 20.2 : 2 points par nuit ;
- par dimanche et jour férié de présence dans l'établissement, qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte : 1,25 point par heure de travail effectif ;
- pour amplitude habituelle de travail supérieure à 10 heures (de la prise de fonction à la fin du service en incluant les interruptions) : 6 points par mois ;
- pour transfert d'établissement dans le cadre des séjours autorisés par l'autorité de contrôle pour tout le personnel qui n'est pas engagé spécifiquement pour ce transfert : 3 points par jour de travail effectif.

## **TITRE IX**

### **RÉSILIATION OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL. – PRÉAVIS**

#### **Article 24**

##### *Résiliation du contrat de travail. – Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai par l'une des deux parties contractantes, hormis en cas de faute grave ou de faute lourde, sauf en cas de cessation de l'entreprise, la durée du préavis réciproque sera fixée à :

a) Pour le personnel sous contrat à durée déterminée.

Un jour par semaine de travail compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis. Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

b) Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée non cadre.

Démission : préavis de 1 mois.

Licenciement :

- avant 1 an de présence : pas d'indemnité de licenciement et préavis de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- à partir de 1 an de présence : indemnité de licenciement et préavis de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- à partir de 2 ans de présence : indemnité de licenciement et préavis de 2 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée :

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun du principe d'une rupture conventionnelle en application des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## **Article 25**

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement est calculée ainsi qu'il suit, en tenant compte des temps passés dans l'entreprise ou l'établissement : 1/2 mois par année de service au prorata du temps de travail (temps partiel).

Elle ne pourra être supérieure à 6 mois jusqu'à 22 ans d'ancienneté.

A partir de 23 ans, elle sera augmentée de 1/3 de mois par an.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

## **Article 26**

### *Situation des parties pendant le préavis*

Le personnel bénéficie de 2 heures par jour de travail pour la recherche d'un emploi, qui sont payées uniquement en cas de licenciement hors faute grave ou lourde. A la demande du salarié et après accord de la direction, ces 2 heures sont cumulables.

Le salarié licencié peut résilier son contrat de travail dans les 24 heures s'il trouve un emploi avant l'expiration de son préavis. Dans ce cas-là, l'employeur ne rémunérera que le temps de préavis réellement effectué en plus de l'indemnité de licenciement s'il y a lieu.

En cas d'inobservation du préavis et, sauf accord entre les parties, l'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai-préavis devra à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée de délai-préavis restant à courir.

## **TITRE X**

### **SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 27**

### *Absence et suspension du contrat de travail*

### **Article 27.1**

#### *Justification des absences*

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une demande d'autorisation. Si l'absence est imprévisible, l'employé doit prévenir ou faire prévenir la direction dans les meilleurs délais pour lui permettre d'assurer la continuité du service. En outre, l'employé doit justifier de son absence dans les 2 jours.

Si l'absence est due à la maladie ou à un accident, la justification prendra la forme d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'arrêt de travail. En cas de prolongation, l'employeur doit être prévenu avant la date de reprise initiale prévue.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivi d'effet dans un délai de 2 jours, entraîne la rupture du contrat de travail du fait du salarié, l'employeur en prenant acte, après avoir convoqué le salarié à l'entretien préalable prévu à l'article L. 1232-1 du code du travail.

## **Article 27.2**

### *Absences de courte durée*

Toute absence résultant de maladie ou d'accident du travail suspend le contrat de travail, sans effet sur l'ancienneté s'il s'agit d'un accident de travail.

## **Article 27.3**

### *Absences de longue durée pour cause de maladie*

Lorsque l'absence est d'une durée continue supérieure à 6 mois, le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur et après l'entretien préalable, en raison de la désorganisation objective de l'entreprise sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

## **Article 27.4**

### *Priorité de réembauche*

Le salarié dont le contrat de travail aura été rompu en application de l'article 27.3 bénéficie, à compter de la date de consolidation de son état qu'il fera connaître à son employeur, d'une priorité pour un emploi au même poste pendant 1 an.

## **Article 27.5**

### *Incapacité permanente*

Dans le cas d'incapacité reconnue par le médecin du travail pour une cause autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, après recherche de reclassement conformément aux recommandations du médecin du travail et entretien préalable, il peut être mis un terme au contrat du salarié inapte conformément aux articles L. 1226-2 à L. 1226-4-1 du code du travail.

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1226-7 et L. 1226-17 du code du travail, lorsque l'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraîne la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il est versé au salarié une indemnité compensatrice et une indemnité spéciale de licenciement conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail.

## **Article 28**

### *Cession, fusion, changement d'implantation*

Si un établissement ou un service vient à changer d'organisme gestionnaire du fait d'une cession ou d'une fusion, il y a continuité pour les salariés qui conservent tous les droits acquis à la date du changement d'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Si un employeur décide de changer le lieu d'implantation de son établissement, le personnel qui désirera le suivre continuera à bénéficier de droit des avantages acquis sans qu'il y ait rupture du contrat de travail.

## **TITRE XI**

### **LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE**

## **Article 29**

### *Licenciement pour motif économique*

Les licenciements pour motif économique ne portant pas sur des emplois temporaires pour des travaux exceptionnels ne peuvent être décidés par l'employeur qu'après information des représentants du personnel, comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux, qui peuvent faire valoir toute observation susceptible de modifier les décisions à intervenir dans le nombre ou l'ordre des licenciements.

## **Article 30**

### *Modalités*

Conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront suivant les besoins institutionnels en tenant compte :

- 1° Des charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° De l'ancienneté dans le service ou l'entreprise ;
- 3° De la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Des qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Durant 1 an, le personnel licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans sa catégorie pour un emploi similaire ou équivalent à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai, conformément à l'article L. 1233-45 du code du travail. Le personnel garde ses droits à l'ancienneté acquise à la date du licenciement.

Si le salarié a obtenu une nouvelle qualification, il bénéficie d'une priorité de réembauche au titre de celle-ci, dans un délai de 1 an, s'il en informe l'employeur.

## **TITRE XII**

## **RETRAITE**

## **Article 31**

### *Départ à la retraite*

Tout salarié, dès lors qu'il est en droit de faire liquider sa retraite, pourra faire valoir ses droits à celle-ci en respectant le délai de préavis du départ à la retraite identique à celui qui s'applique en cas de démission.

## **Article 32**

### *Indemnités de départ à la retraite*

Dans le cas précité ci-dessus, l'indemnité de fin de carrière est calculée ainsi qu'il suit en tenant compte des temps de service dans le champ d'application de la présente convention :

- moins de 10 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective : 1/10 de mois de ses rémunérations brutes au prorata du temps de travail ;
- entre 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : 1 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements ;
- entre 15 ans et moins de 25 ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : 3 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements ;
- plus de 25 ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : 6 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements.

Pour les salariés à temps partiel :

Si pendant les 5 dernières années, le salarié est passé de temps partiel à temps plein, le calcul de l'indemnité se fera sur la base d'un temps plein.

## TITRE XIII

### CONGÉS PAYÉS ANNUELS. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 33

##### *Période ouvrant droit au congé payé annuel*

Sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul du congé payé annuel :

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues à l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif « ARTT » conclu ;
- les périodes de suspension de contrat de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes d'obligation militaire prévues à l'article L. 3142-67 du code du travail ;
- les absences pour maladie d'une durée cumulée inférieure à 30 jours (à partir du 30<sup>e</sup> jour d'absence pour maladie, le congé payé annuel sera réduit de jour ouvré par période entière de 15 jours d'absence) ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, de stages de formation ;
- les absences lors des congés individuels de formation ou du droit individuel à la formation ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le code du travail ;
- les congés de courte durée prévus par le titre XIII de la présente convention.

#### Article 34

##### *Durée du congé payé annuel*

Le personnel salarié de la présente convention bénéficie chaque année de congés payés annuels dont la durée est de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif et période assimilée, soit 25 jours ouvrés pour une année complète de travail effectif et périodes assimilées.

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul de nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu, soit 25 jours ouvrés pour une salariée à temps complet.

#### Article 35

##### *Rémunération du congé payé annuel*

La rémunération du congé payé annuel est identique à celle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Elle ne peut être inférieure à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

#### Article 36

##### *Rémunération du congé payé annuel pour le salarié travaillant à temps partiel*

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé annuel dont la durée est calculée comme il est indiqué à l'article 34.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail aurait été modifiée au cours de la période de référence, la durée sera calculée comme indiqué à l'article 34.

La rémunération du congé payé annuel sera la même que celle qu'il percevrait s'il était en service. Elle ne peut être inférieure à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

### **Article 37**

#### *Période de référence*

La période de référence à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année au 31 mai de l'année suivante.

### **Article 38**

#### *Prise du congé payé annuel*

La période normale de prise des congés payés annuels est fixée pour chaque année du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

Un congé payé annuel ne peut être reporté après le 30 avril ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice s'il n'a pas été pris à cette date, sauf circonstances exceptionnelles ou accord écrit entre les parties conformément au code du travail.

Pour les salariés bénéficiant d'un droit à congés payés annuels de 25 jours ouvrés, le congé principal de 20 jours dont 15 jours consécutifs doit être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

Si, à l'initiative de la direction et après accord du salarié intéressé, tout ou partie de ce congé principal est pris hors de cette période, le salarié bénéficie de jours de fractionnement, soit 2 jours ouvrés pour une période au moins égale à 6 jours et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Sur la demande motivée du salarié, la direction pourra accorder à titre exceptionnel une dérogation à la prise de congé principal hors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas de jour(s) de fractionnement.

### **Article 39**

#### *Fermeture de l'établissement*

Lorsque le congé payé annuel s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, des délégués syndicaux, avec l'agrément des salariés.

### **Article 40**

#### *Planning des congés payés annuels*

Au plus tard le 31 mars de chaque année, la direction établit et diffuse l'état des congés payés annuels du personnel, après avis des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des souhaits du personnel, notamment en tenant compte des possibilités des congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité en application de l'article L. 3141-15 du code du travail ;
- des charges de famille : les employés ayant des enfants à charge d'âge scolaire auront priorité pour le choix de leurs congés, ceci en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents ;
- de l'activité chez un ou plusieurs employeurs pour les salariés travaillant à temps partiel.

Des conjoints travaillant dans le même établissement ont droit à un congé simultané.

## **Article 41**

### *Maladie. – Maternité*

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée ou congé de maternité à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou maternité si les nécessités de service le permettent et après accord notifié par courrier de la direction. Sinon, les congés seront repoussés à une date ultérieure fixée après accord entre les parties.

## **Article 42**

### *Maladie pendant le congé payé annuel*

Si un salarié tombe malade au cours de son congé payé annuel, il sera mis en congé de maladie dès qu'il aura fait connaître son état à la direction de son établissement et en aura justifié par un certificat médical.

Le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période du congé de maladie. La date de reprise du travail sera reportée à la demande du salarié et après accord écrit de la direction. Le reliquat du congé sera reporté à une date postérieure à la date de reprise fixée après accord entre les parties en tenant compte de nécessités de service.

## **TITRE XIV**

### **CONGÉS EXCEPTIONNELS DES SECTEURS SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**

## **Article 43**

### *Congés exceptionnels*

### **Article 43.1**

#### *Etablissement du secteur enfance*

En sus des congés payés annuels, les salariés relevant du personnel éducatif, pédagogique, social, soignant et de direction ont droit au bénéfice de 6 jours ouvrés de congés dont 5 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal. Tous les autres personnels bénéficieront de 3 jours consécutifs dans les mêmes conditions.

La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif.

Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.

### **Article 43.2**

#### *Etablissement du secteur adulte*

En sus des congés payés annuels, le personnel qui a la charge effective et directe des personnes adultes handicapées dans les maisons d'accueil spécialisé et les foyers d'accueil médicalisé bénéficie de 6 jours ouvrés de congés consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire au cours des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal.

La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif.

Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.



## TITRE XV

### CONGÉS DE COURTE DURÉE

#### **Article 44**

##### *Jours fériés*

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël. Des jours fériés supplémentaires sont accordés pour la Moselle, le Bas-Rhin et le Haut-Rhin en application de l'article L. 3134-13 du code du travail.

A l'occasion des jours fériés légaux hormis le 1<sup>er</sup> Mai, il est accordé à tous les salariés 1 jour de congé sans diminution de salaire.

Les salariés qui ne peuvent bénéficier de ces congés le jour même des jours fériés ont droit à un repos compensateur de même durée pris selon les nécessités de service.

Les salariés dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le samedi et dimanche ont droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

Les salariés dont le repos hebdomadaire est habituellement le samedi et dimanche n'ont pas droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

A l'exclusion du congé du 1<sup>er</sup> Mai, les congés fériés peuvent être pris en un ou plusieurs congés continus après accord entre les parties.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel « ARTT ».

#### **Article 45**

##### *1<sup>er</sup> Mai*

Le congé du 1<sup>er</sup> Mai est accordé dans les conditions prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail et la réglementation en vigueur.

#### **Article 46**

##### *Rémunération du jour férié*

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> Mai renonçait à la demande de la direction au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer le temps travaillé en plus de son salaire mensuel normal.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel « ARTT ».

En ce qui concerne le 1<sup>er</sup> Mai, les salariés occupés ce jour-là ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

#### **Article 47**

##### *Repos dominical*

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Dans le cadre de la dérogation permanente de droit liée à l'ouverture toute l'année des établissements et services, le repos hebdomadaire du dimanche sera accordé par roulement selon les nécessités de service à tous les salariés ne bénéficiant pas habituellement de leur repos hebdomadaire ce jour-là.

#### **Article 48**

##### *Congés payés exceptionnels pour événement familial*

Les congés payés exceptionnels pour événement familial seront accordés, sur justification, dans les conditions suivantes.



- pour la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- pour le mariage de l'employé : 5 jours ouvrés ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- pour le décès d'un enfant de conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 5 jours ouvrés,
- pour le décès d'un conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 5 jours ouvrés ;
- pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grand-mère, grand-père, petit-fils, petite-fille) : 2 jours ouvrés ;
- pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, lorsque le conjoint travaille dans la même entreprise : 2 jours ouvrés ;

Un ou 2 jours supplémentaires pourront être accordés selon que les cérémonies aient lieu à plus de 300 ou plus de 600 kilomètres, sur justification de ce déplacement.

Les congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En accord avec la direction, ils devront être pris dans les 15 jours entourant l'événement.

## **Article 49**

### *Autres congés exceptionnels*

Conformément aux articles L. 3142-78 à L. 3142-91 du code du travail, le salarié peut prétendre à un congé pour la création ou la reprise d'entreprise d'une durée maximale de 1 an, éventuellement prolongée d'autant, à une période de travail à temps partiel ou à un congé sabbatique d'une durée maximale de 11 mois.

Pendant ces congés, le contrat de travail est suspendu.

## **Article 50**

### *Congés pour convenance personnelle*

Des congés pour convenance personnelle d'une durée maximale de 3 mois pourront être accordés exceptionnellement par la direction si les nécessités de service le permettent.

Selon le choix du salarié concerné, le congé pour convenance personnelle est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. Dans ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

## **Article 51**

### *Congés de solidarité familiale*

Des congés de solidarité familiale pourront être accordés à un salarié appelé à soigner un membre direct de sa famille sur justification médicale de la maladie de son parent.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Selon le choix du salarié concerné, le congé de solidarité familiale est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. Dans ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

## TITRE XVI

### CONGÉS DE MALADIE

#### Article 52

##### *Rémunération annuelle*

Sous réserve de dispositions plus favorables propres à chaque établissement, en cas d'arrêt de travail dû à la maladie, reconnue par la sécurité sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement recevront, à partir du 4<sup>e</sup> jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

En cas d'hospitalisation de plus de 2 jours, le complément de salaire sera versé dès le 1<sup>er</sup> jour.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie professionnelle ou à un accident de travail reconnu par la sécurité sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement recevront, à partir du 1<sup>er</sup> jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

Le montant de ces indemnités sera calculé de façon que le salarié malade perçoive l'équivalent de son salaire s'il avait travaillé, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur jusqu'à la fin du 3<sup>e</sup> mois.

Si un arrêt de travail a déjà été constaté au cours des 6 derniers mois d'activité dans l'entreprise, les indemnités complémentaires seront versées à partir du 8<sup>e</sup> jour. Si ce nouvel arrêt est dû à une hospitalisation, les indemnités complémentaires seront versées à partir du 4<sup>e</sup> jour.

Dans le cas d'une maladie de longue durée, reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'équivalent de plein salaire sera maintenu jusqu'à la fin des 90 premiers jours de l'arrêt de travail.

En aucun cas, un salarié malade ne pourra percevoir globalement, tant de la sécurité sociale que de l'établissement ou d'un régime de prévoyance auquel participe l'établissement, des indemnités journalières supérieures au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le cas échéant, ces dispositions ne font pas obstacle au licenciement, compte tenu, néanmoins, des garanties prévues à l'article 24 de la convention collective.

Toutefois, en aucun cas, le licenciement ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé du bénéfice des indemnités complémentaires prévues ci-dessus.

#### Article 53

##### *Réouverture des droits*

Si au cours d'une période de 12 mois, un employé a épuisé ses droits aux indemnités complémentaires prévues ci-dessus, une reprise effective du travail de 1 an sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions de cet article.

#### Article 54

##### *Contrôle médical*

A tout moment, la direction devra être tenue au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'elle puisse procéder à tout contrôle médical qu'elle jugera nécessaire.

## **Article 55**

### *Recours après contrôle médical*

Dans le cas où un salarié conteste l'avis donné par le médecin chargé du contrôle par la direction, il a toujours la possibilité de faire appel devant un médecin expert agréé par l'établissement et désigné par accord entre son médecin traitant et le médecin contrôleur.

## **TITRE XVII**

### **EMPLOIS PARTICULIERS**

## **Article 56**

### *Services contagieux ou équivalents*

Les personnes attachées à des services contagieux ou exposées aux rayons X, ou employant à l'usage des malades une thérapeutique susceptible de provoquer des accidents au détriment des salariés subiront les examens prévus par les règlements.

Les mesures prophylactiques et préventives réglementaires et nécessaires devront être appliquées par l'établissement et observées par le personnel dans le cadre des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail portant sur la création et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## **Article 57**

### *Radiologie*

En ce qui concerne les employés affectés d'une façon permanente dans les services de radiologie, la direction appliquera strictement la réglementation concernant la protection de ce personnel en application des articles L. 4451-1 et L. 4451-2 du code du travail.

Dans le cas où un salarié ne pourrait plus assurer le poste qui lui était confié, du fait de rechutes consécutives ou aggravation de son état dues au risque spécifique de son poste de travail, il lui sera confié, par priorité, le premier poste venant à être vacant approprié à ses capacités et ne comportant plus le risque auquel il était antérieurement soumis.

## **TITRE XVIII**

### **CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION**

## **Article 58**

### *Congés de maternité et d'adoption*

Le congé de maternité est accordé conformément à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit à un congé d'adoption, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour les droits relatifs à l'ancienneté dans l'entreprise.

### **Article 58.1**

Les salariés comptant une année de service effectif au jour de la naissance ou de l'adoption bénéficieront pendant la durée du congé auquel ils ont droit, en fonction des dispositions légales et réglementaires, d'indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

## **Article 58.2**

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122 du code de la santé publique.

A compter du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, les horaires de travail des femmes enceintes seront aménagés de la façon suivante : les salariées à temps complet et à temps partiel correspondant au moins à un mi-temps bénéficient d'une réduction de 1/7 de la durée quotidienne de leur travail (temps plein : 1 heure ; mi-temps : 1/2 heure).

Suivant les nécessités du service, et en accord avec l'intéressée, ce crédit de réduction quotidienne d'horaire pourra être pris soit en une fois au début ou à la fin du poste de travail, soit fractionné dans la journée.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché qui travaille de nuit doit être affectée à un poste de jour :

- à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé post-natal à temps partiel ;
- à la demande du médecin du travail qui constate que le poste de nuit est incompatible avec son état pendant la durée de sa grossesse et pendant au maximum 1 mois après le retour du congé.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

## **Article 59**

### *Congé post-natal ou post-adoption*

A l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout parent comptant au moins 1 an d'ancienneté au jour de la naissance ou de l'adoption aura droit, sur sa demande,

- soit à un congé parental de 1 an pouvant être prolongé deux fois jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit à la réduction de sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

A l'issue du congé parental d'éducation le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans le cas où le salarié désire reprendre son activité avant le terme prévu du congé parental conformément au code du travail, il devra adresser une demande motivée 1 mois à l'avance.

Dans le cas où il ne reprendrait pas son emploi à l'issue de ce congé, et, à condition d'en faire la demande dans le délai de 1 mois, le salarié bénéficierait pendant 1 an d'une priorité d'embauche dans son poste.

## **TITRE XIX**

### **EXÉCUTION DU SERVICE**

## **Article 60**

### *Autorité compétente*

Les membres du personnel sont placés sous l'autorité du chef d'établissement et, de façon générale, de toute personne ayant reçu délégation explicite de ce dernier.

Tous les employés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

## **Article 61**

### *Organisation générale du travail*

En fonction du projet institutionnel et après concertation avec les personnels et approbation de l'autorité gestionnaire, un projet pédagogique éducatif et ou thérapeutique est établi.

Dans le cadre de ce programme, de ses objectifs, et en fonction du budget, la direction organise le travail de manière à mettre en œuvre toutes les conditions susceptibles de permettre la réalisation des objectifs.

Pour ce faire :

- elle informe régulièrement les instances représentatives du personnel, notamment le comité d'entreprise dans le cadre des informations socio-économiques ;
- elle exerce son pouvoir de gestion dans le respect de l'intérêt général et des objectifs déterminés par le projet institutionnel ;
- elle exerce son pouvoir disciplinaire dans le respect du règlement intérieur, de la présente convention et du code du travail.

## **Article 62**

### *Emploi du temps*

L'emploi du temps de tout le personnel est affiché dans l'établissement par la direction. Des emplois du temps sont établis suivant les nécessités du service. La direction se réserve le droit de modifier le déroulement de l'emploi du temps (tableau de service) suivant les besoins de l'établissement en avertissant les personnels concernés 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et non prévisibles.

## **Article 63**

### *Exécution du travail*

Dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession, en cas d'empêchement d'un membre du personnel chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter la tâche demandée sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

## **Article 64**

### *Affectations provisoires*

Après consultation des instances représentatives du personnel, la direction peut procéder à toute affectation provisoire nécessitée par les besoins du service. Le personnel ainsi muté sera réintégré dans son poste habituel quand la cause de son déplacement aura disparu. Le classement de ces employés ne pourra être modifié et leur rémunération ne pourra être diminuée.

## **Article 65**

### *Indemnités*

Si, pour des raisons d'ordre technique, et en considération des besoins du service, la direction est appelée à déplacer momentanément un employé de toutes catégories en l'employant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont habituellement confiés, notamment en lui confiant le remplacement d'un employé d'une catégorie professionnelle supérieure, l'employé remplaçant pourra prétendre à une indemnité différentielle égale à la différence entre les salaires de base des salariés considérés pour la durée d'un remplacement excédant 1 mois par an. Toutefois, cette indemnité ne sera pas due à l'employé dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un employé de catégorie professionnelle supérieure auquel il est adjoint.

## **Article 66**

### *Vêtements de travail*

Quand l'emploi le nécessite, les vêtements de travail sont fournis et entretenus par l'employeur.

## **Article 67**

### *Obligation de confidentialité : discrétion et secret professionnel*

Le droit à la confidentialité est garanti à toute personne prise en charge par le secteur sanitaire (art. L. 1110-4 du code de la santé publique, art. L. 161-36-1 du code de la sécurité sociale) et à tout usager du secteur social et médico-social (art. L. 311-3 du code de l'action sociale et des familles).

En conséquence, le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue en ce qui concerne la situation des personnes accueillies ainsi que l'activité économique (clients, marchés, procédés...).

Le personnel de soins ainsi que du service social est tenu de respecter le secret professionnel.

## **Article 68**

### *Règlement intérieur*

Conformément aux articles L. 1311-1 et suivants du code du travail, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement 20 salariés et plus.

Il énonce :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel prévues par le code du travail.

La mission d'intérêt général confiée aux établissements et le handicap des personnes hébergées obligent à veiller en toutes circonstances à la sécurité et à la bientraitance de celles-ci.

## **TITRE XX**

## **SÉCURITÉ, HYGIÈNE**

## **Article 69**

### *Médecine du travail*

Le personnel est tenu de se soumettre à l'ensemble des visites et examens obligatoires de médecine du travail, demandés par la direction, et ce conformément à la réglementation en vigueur.

## **Article 70**

### *Examens médicaux obligatoires*

Le personnel est tenu de se soumettre aux différents examens médicaux particuliers liés à l'activité professionnelle en application des dispositions du code de la santé publique.

## **Article 71**

### *Cas particuliers*

Le personnel logé dans l'établissement devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le médecin de l'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille.

## **Article 72**

### *Installations sanitaires*

L'employeur met à disposition des salariés des vestiaires, des lavabos, des sanitaires, et le cas échéant des douches.

## TITRE XXI

### LOGEMENT

#### Article 73

##### *Attribution*

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Cependant, l'employeur peut attribuer un logement à son personnel en raison de l'exercice d'une fonction ou de l'exécution d'un contrat de travail.

Le logement peut être fourni à titre gratuit (avantage en nature) ou à titre onéreux (avantage en nature si la participation locative est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation). Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) non pris en charge par le salarié constituent un avantage en nature.

#### Article 74

##### *Précarité*

La mise à disposition du logement fourni par l'employeur est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du contrat de travail dont elle est un accessoire.

#### Article 75

##### *Arrêt de la mise à disposition*

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à l'occupation des lieux cesse dès la rupture. Un délai de 1 mois sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

Pendant les périodes de maladie, les salariés conservent leur logement même s'ils doivent être hospitalisés.

En cas de décès du salarié, le veuf ou la veuve et ses enfants à charge pourront conserver le logement pendant 3 mois.

En cas de suspension de contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement sauf décision plus favorable de l'employeur.

#### Article 76

##### *Règlement*

Dans chaque établissement ou entreprise un règlement spécial relatif à la mise à disposition de logement est établi par l'employeur. Ce règlement est communiqué à l'intéressé préalablement à l'attribution du logement.

## TITRE XXII

### FOURNITURE DE REPAS

#### Article 77

##### *Repas à titre gratuit*

Le personnel éducatif, pédagogique et thérapeutique qui prend ses repas avec les usagers dans le cadre du projet de l'établissement bénéficie de la gratuité de ces repas dans le respect de la réglementation fiscale et sociale en vigueur. Ces repas ne constituent pas des avantages en nature.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absence même rémunérées.

## **Article 78**

### *Repas à titre onéreux*

Le personnel qui n'est pas tenu de prendre son repas avec les usagers peut se restaurer, dans l'établissement ou le service, à titre onéreux, suivant les modalités fixées par le règlement intérieur.

Le coût du repas est fixé à une fois le minimum garanti pour les salariés dont la rémunération se situe au-dessous du plafond de la sécurité sociale.

Il est fixé à une fois et demie le minimum garanti pour les autres salariés.

## **Article 79**

### *Personnel de cuisine*

Le personnel de cuisine assurant la préparation des repas bénéficie de l'avantage en nature repas pendant son service, dans le respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur chaque fois que son horaire de travail est compris entre 11 et 14 heures ou entre 18 et 21 heures.

Pendant les périodes de congés payés annuels et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu. Une indemnité correspondante se substitue à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires pratiqués par le salarié.

## **TITRE XXIII**

### **POURBOIRES ET GRATIFICATIONS. – PRIMES ET INDEMNITÉS**

## **Article 80**

### *Pourboire et gratification*

Les pourboires sont interdits. Le personnel ne devra ni les solliciter ni les accepter.

## **Article 81**

### *Prime de service et d'assiduité*

Une prime de service et d'assiduité est attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année.

Dans les établissements saisonniers, cette prime est attribuée en fin de saison.

Le montant de cette prime est égal à 7,5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

Les titulaires des postes de direction tels que définis à l'article 100.3 « Cadres de direction » de la présente convention ne bénéficieront pas de cette prime.

## **Article 82**

### *Prime de technicité*

Le personnel défini par les groupes A, B et C bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

Cette prime est plafonnée au nombre de points acquis après 12 ans dans la fonction. Elle se calcule de la façon suivante :

- coefficient à 3 ans multiplié par 4 % ;
- coefficient à 6 ans multipliés par 8 % ;
- coefficient à 9 ans multiplié par 12 % ;
- coefficient à 12 ans multiplié par 16 %.



### **Article 83**

#### *Indemnité de sujétion spéciale de 8,21 %*

Une indemnité de sujétion spéciale est attribuée à tous les salariés couverts par la présente convention, à l'exception des directeurs.

Cette indemnité de sujétion spéciale égale à 8,21 % du salaire brut hors toute prime est versée mensuellement.

### **Article 84**

#### *Prime de sujétion spéciale pour les directeurs*

Pour tenir compte des responsabilités ou des compétences particulières exigées des directeurs lorsqu'il existe des sujétions spéciales, astreintes diverses et notamment coordination de plusieurs établissements ou services, exploitation agricole, chantier de construction les organismes gestionnaires ont la possibilité d'attribuer jusqu'à 75 points supplémentaires aux directeurs concernés par les grilles B et C. L'octroi de cette prime reste lié à l'existence desdites sujétions.

### **Article 85**

#### *Prime d'internat*

Les personnels éducatifs diplômés suivants qui accomplissent une mission effective d'internat et dont les horaires habituels de travail, soit au moins une fois par semaine ou quatre fois par mois, se situent avant 8 heures et après 18 heures, bénéficient d'une prime de 10 points mensuels : auxiliaires de vie, auxiliaires de puériculture, aides-soignants, aides médico-psychologiques, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, conseillers ESF, animateurs socioculturels.

Pour les temps partiels, cette prime sera calculée au prorata de leur temps effectif de travail.

### **Article 86**

#### *Prime de vie chère*

Est octroyée une indemnité salariale mensuelle dite « prime de vie chère » dont le montant équivaut à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents hors éléments variables de rémunération. Cette prime ne peut se cumuler avec d'autres primes de même nature non prévues par la présente convention collective.

Dans le cas précité et dans l'hypothèse d'un différentiel défavorable au salarié, une indemnité compensatrice sera allouée pour bénéficier au total d'un salaire supérieur de 20 % au salaire conventionnel.

Les départements concernés sont la Réunion, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et Mayotte.

## **TITRE XXIV**

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES**

### **Article 87**

#### *Personnel concerné*

Le présent titre vise les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à l'exception du corps médical, des dentistes et des pharmaciens.

Les cadres sont des salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération fondée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- exercer effectivement par délégation de l'employeur sous sa responsabilité des fonctions de commandement ou de direction sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;

- assurer des responsabilités techniques ou administratives requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- bénéficier d’une délégation permanente de l’employeur dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue, lui permettant de prendre des décisions sous sa responsabilité.

La qualité de cadre, les responsabilités déléguées ainsi que le coefficient de l’emploi sont mentionnés dans la lettre d’engagement prévue à l’article 11 de la présente convention.

## **Article 88**

### *Classification du personnel cadre*

#### **Article 88.1**

##### *Cadres fonctionnels*

Dans le respect des objectifs de l’établissement ou du service, les modalités de travail des cadres fonctionnels sont déterminées par la direction en fonction du projet éducatif, pédagogique et thérapeutique de l’institution. Dans ce but, ils reçoivent toutes les informations nécessaires et font part aux instances concernées des résultats de leurs actions spécifiques. Ils veillent à harmoniser leur concours professionnel avec celui des autres professionnels.

Ils sont classés au groupe A2.

#### **Article 88.2**

##### *Cadres hiérarchiques*

Les cadres hiérarchiques exercent, par délégation du directeur, soit la direction d’un service, soit l’animation générale de différents services et, de ce fait, participent à la responsabilité globale de la direction. En conséquence, le contenu précis de la délégation est annexé au contrat de travail.

Ils sont classés aux groupes A1, A3 et A4.

#### **Article 88.3**

##### *Cadres de direction*

Les directeurs devront posséder les diplômes requis à l’exercice de leur fonction ou la reconnaissance de l’équivalence de ces titres.

Le directeur est un cadre supérieur en charge de responsabilités personnelles et effectives. La délégation écrite de son employeur qu’il reçoit obligatoirement lors de la conclusion de son contrat définit ses responsabilités dans le ou les établissements et services où elle s’exerce et les pouvoirs qui lui sont délégués.

Ils sont classés aux groupes B1, B2, C1, C2.

## **Article 89**

### *Contrat de travail*

#### **Article 89.1**

##### *Période d’essai*

La durée de la période d’essai est fixée à 4 mois et peut être écourtée après accord des parties.

#### **Article 89.2**

##### *Préavis*

Hors la période d’essai et sauf faute grave ou faute lourde, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

En cas d’inobservation du préavis et sauf accord entre les parties, l’employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai-préavis devra à l’autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai-préavis restant à courir.

### **Article 89.3**

#### *Indemnité de licenciement*

En cas de licenciement sauf pour faute grave ou lourde, le cadre a droit à une indemnité calculée comme suit, en tenant compte des temps de service dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1/2 mois de traitement pour chacune des 5 premières années de service ;
- 1 mois de traitement pour chacune des années suivantes, l'indemnité ne pouvant être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au cadre pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

### **Article 90**

#### *Durée du travail*

S'ils ne sont pas soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel, les cadres bénéficient d'une compensation forfaitaire de 18 jours ouvrés de congés supplémentaires annuels.

#### **Article 90.1**

Les cadres fonctionnels qui effectuent des horaires fixes et réguliers sont soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel.

#### **Article 90.2**

Les cadres hiérarchiques reçoivent une délégation partielle. Pour mener à bien leur mission ils peuvent effectuer exceptionnellement des dépassements individuels de l'horaire collectif de travail. Ces dépassements dont ils sont dès lors seuls juges de l'opportunité n'entraînent pas de rémunération correspondante.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### **Article 90.3**

Les cadres de direction disposent d'une large délégation de responsabilité dans la fonction de direction et, à ce titre, sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps pour remplir les missions confiées.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 91**

#### *Arrêt de travail*

Le titre XIV « Congés de maladie » de la présente convention s'applique aux cadres.

### **Article 92**

#### *Logement*

Lorsque les nécessités de la fonction obligent un cadre à résider sur les lieux ou à proximité immédiate des lieux de travail, le caractère accessoire au contrat de travail du logement fait l'objet d'une

mention expresse au contrat. En contrepartie, le cadre bénéficie du logement et de ses accessoires, ou d'une indemnité équivalente.

En cas de suspension du contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conserve pas la jouissance de son logement sauf décision plus favorable de l'employeur.

En cas de décès du cadre, la veuve ou le veuf et ses enfants conservent le logement ou le bénéfice de l'indemnité équivalente pendant 3 mois.

Les dispositions du titre XIX s'appliquent également aux cadres.

## TITRE XXV

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION, DE VALIDATION ET DE CONCILIATION

#### Article 93

##### *Constitution. – Composition*

La commission nationale d'interprétation, de validation et de conciliation est constituée de cinq représentants désignés par la fédération des employeurs et de cinq représentants désignés par les organisations nationales syndicales salariées représentatives signataires de la présente convention.

Les membres sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat prorogé. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Dans le cadre des délibérations de la commission, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister à titre consultatif de représentants nationaux de leurs organisations.

La commission nationale d'interprétation, de validation et de conciliation est présidée alternativement par un délégué patronal ou par un délégué salarié désigné par ses pairs pour un mandat de une année.

#### Article 94

##### *Attributions*

La commission a pour fonction de :

- concilier avec les parties en cause dans le cadre de conflits individuels ou collectifs ;
- donner toute interprétation des textes de la convention collective du 26 août 1965 ;
- donner un avis sur la conformité des accords d'entreprise signés par les instances représentatives du personnel et relatifs aux dispositions conventionnelles et réglementaires.

#### Article 95

##### *Conditions de réunion*

La commission nationale d'interprétation, de validation et de conciliation se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai inférieur à 2 mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit aux membres de la commission pour étude préalable de la (ou des) question(s) soumise(s) à la commission.

#### Article 96

##### *Délibérations*

Les délibérations de la commission nationale d'interprétation, de validation et de conciliation ne sont pas secrètes.

Les décisions de la commission nationale d'interprétation, de validation et de conciliation sont prises à la majorité des voix.

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

## TITRE XXVI

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR

#### Article 97

*Obligations. – Contenu. – Publicité*

##### Article 97.1

*Obligation*

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement 20 salariés et plus.

##### Article 97.2

*Contenu*

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail.

Il ne peut contenir de dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise et l'établissement ni aux dispositions relevant de la discrimination.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les domaines relevant du règlement intérieur sont considérés comme des adjonctions au règlement intérieur et suivent la même procédure.

##### Article 97.3

*Publicité*

Le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable et aisément accessible.

Le règlement intérieur est déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement. Il est transmis à l'inspecteur du travail en double exemplaire.

Un exemplaire est remis pour information à chaque salarié lors de son embauche.

## TITRE XXVII

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

#### Article 98

*Affiliation*

Le personnel doit être obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par des caisses regroupées au sein de l'ARRCO. Tout salarié cadre est affilié par ailleurs au régime de retraite complémentaire des cadres géré par l'AGIRC.

Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % pour la part de l'employeur et de 40 % pour la part des salariés.

#### **Article 99**

##### *Application*

L'affiliation à une caisse de retraite complémentaire prend effet dès l'entrée en vigueur du contrat de travail du salarié et demeure effective pendant toute la durée du contrat de travail.

### **TITRE XXVIII**

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 100**

##### *Contribution*

La contribution pour financer les actions de formation professionnelle continue est fixée à 2,4 % de la masse salariale brute annuelle.

### **TITRE XXIX**

## **PRÉVOYANCE**

#### **Article 101**

##### *Prévoyance*

Sous réserve de dispositions plus favorables à chaque établissement ou entreprise, en cas d'arrêt dû à un accident, à la maladie reconnue par la sécurité sociale, pour les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif, continu ou discontinu dans l'établissement ou l'entreprise, la caisse de prévoyance à laquelle a adhéré l'employeur versera au salarié, après le 90<sup>e</sup> jour, le salaire de base, en déduisant les prestations versées par la sécurité sociale.

Cette indemnisation cessera :

- dès la reprise du travail ;
- au départ à la retraite du salarié ;
- dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale ;
- au plus tard au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

#### **Article 102**

##### *Garantie décès. – Invalidité totale et permanente. – Allocation d'orphelin*

En cas de décès d'un salarié en activité, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré versera les prestations suivantes.

*(En pourcentage.)*

SITUATION DE FAMILLE	CAPITAL DÉCÈS	
	Décès maladie	Décès accidentel
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	75	150
Marié sans enfant	100	200
Majoration par enfant à charge (jusqu'à 25 ans si études)	25	50

Les capitaux sont exprimés en pourcentage du salaire annuel (calculé sur la base du salaire brut des 3 derniers mois civils d'activité précédant la date de l'événement ouvrant droit).

Si le ou les enfants à charge de l'assuré deviennent orphelins de père et de mère, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré versera une allocation orphelin par enfant à charge d'un montant égal à 10 % du salaire défini ci-dessus jusqu'à 18 ou 25 ans si poursuite d'études.

### **Article 103**

#### *Rente invalidité-incapacité permanente*

En cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie avant liquidation de la retraite, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle aura adhéré l'employeur verse à l'assuré une rente d'un montant annuel de 80 % du salaire brut annuel (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'invalidité permanente de 1<sup>re</sup> catégorie avant liquidation de la retraite, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle aura adhéré l'employeur verse à l'assuré une rente d'un montant de 50 % du salaire brut (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées de la sécurité sociale.

En cas d'incapacité permanente avant liquidation de la retraite, d'un taux supérieur ou égal à 66 % résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré verse à l'assuré une rente d'un montant annuel de 80 % du salaire (correspondant au dernier coefficient multiplié par la valeur du point), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

En cas d'incapacité permanente avant liquidation de la retraite, d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée par la sécurité sociale, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura adhéré verse à l'assuré une rente dont le montant est calculé suivant la formule :

$$\frac{R \times 3 n}{2}$$

(R : rente d'invalidité versée par la caisse de prévoyance ; n : taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale) à la date à laquelle l'intéressé entre en jouissance de la pension vieillesse de la sécurité sociale, à la liquidation de sa retraite et en tout état de cause au jour où la sécurité sociale cesse le versement de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité.

La rente perçue ne pourra être supérieure au salaire mensuel net moyen calculé sur les 12 derniers mois.

### **Article 104**

#### *Financement*

Pour mettre en place ce régime de prévoyance, l'employeur adhère à une caisse de prévoyance de son choix après information des instances représentatives du personnel.

Les cotisations à cette caisse sont assumées à parts égales par employeur et salarié.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### TABLE ALPHABÉTIQUE

---

Cette table alphabétique générale constitue une table d'orientation des sujets traités par la convention nationale du travail des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux du 26 août 1965.

Elle renvoie à l'article de la convention collective où est traité le sujet.

	ARTICLE
Absence : autorisations	8.1
Absence et suspension du contrat de travail	27
Absence de longue durée pour cause de maladie	27.3
Absence de courte durée	27.2
Absences : justification de l'absence	27.1
Accident du travail	27.2
Affectations provisoires	64
Affichage syndical	7.1
Allocation d'orphelin	102
Amplitude de travail	20.1
Ancienneté	17.2
Appointements	17
Arrêt de travail	27.1
Bulletin de salaire	19
Cadres de direction	88.3, 90.3
Cadres fonctionnels	88.1, 90.1
Cadres hiérarchiques	88.2, 90.2
Cadres : classification	88
Cadres : dispositions spécifiques	87
Cadres : contrat de travail	89
Cadres : préavis	89.2
Cadres : durée du travail	90
Cadres : congés maladie	91
Cadres : indemnité de licenciement	89.3
Cadres : logement	92
Cadres : prime de technicité	82
Cadres : prime de sujétion spéciale	84
Candidat-élève :	15.3
CDD : conditions	15
CDD : les motifs du contrat	15.1



	ARTICLE
CDD : réglementation	15.2
CDD : candidat-élève avant formation	15.3
CDD : passage d'un contrat à durée déterminée à indéterminée	16
Cession d'implantation	28
Changement d'emploi	18
Changement d'implantation de l'établissement	28
Changement d'affectation	58.2
Changement d'organisme gestionnaire	28
Comité d'entreprise ou d'établissement	10.2
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10.3
Commission paritaire nationale d'interprétation, de validation et de conciliation	93
Commission nationale paritaire : modalités de négociation	4
CNP : négociation des salaires	4.1
CNP : organisation, maintien du salaire et remboursement des frais	4.2
CNP : contestations	5
CNP : constitution, composition	93
CNP : attributions	94
CNP : conditions de réunion	95
CNP : délibérations	96
Congés de courte durée : jours fériés	44
Congés de courte durée : 1 <sup>er</sup> Mai	45
Congés de courte durée : rémunération du jour férié	46
Congés de courte durée : le repos dominical	47
Congés de courte durée : pour événement familial	48
Congés de courte durée : autres congés exceptionnels	49
Congés de courte durée : pour convenance personnelle	50
Congés de courte durée : de solidarité familiale	51
Congés payés annuels : période	33
Congés payés annuels : durée	34
Congés payés annuels : rémunération	35
Congés payés annuels : rémunération pour salarié à temps partiel	36
Congés payés annuels : période de référence	37
Congés payés annuels : prise du congé payé	38
Congés payés annuels : fermeture de l'établissement	39
Congés payés annuels : maladie, maternité	41
Congés payés annuels : maladie pendant le congé payé annuel	41
Congé création d'entreprise	49

	ARTICLE
Congés de maladie : rémunération annuelle	52
Congés de maladie : réouverture des droits	53
Congés de maladie : contrôle médical	54
Congés de maladie : recours après contrôle médical	55
Congés de maternité et d'adoption	33, 58, 59
Congé du 1 <sup>er</sup> Mai	45
Congé de formation économique, sociale et syndicale	8.2
Congés de maternité et d'adoption	58
Congé post-natal ou post-adoption	59
Congés exceptionnels	43
Congés exceptionnels : établissement secteur enfance	43.1
Congés exceptionnels : établissement secteur adulte	43.2
Congé pour convenance personnelle	50
Congé de solidarité familiale	51
Congé sabbatique	49
Congé sans solde	50
Contrat de travail : absence et suspension du contrat de travail	27
Contrat de travail : cadre	89
Contrôle médical	54
Convention collective : avantages acquis	3
Convention collective : champ d'application	1
Convention collective : durée	2.1
Convention collective : révision	2.2
Convention collective : dénonciation	2.3
Crédit d'heures et délégations	7.2
Délégation syndicale	7.2
Délégation unique	10.4
Délégué au CHSCT	10.3.1., 10.3.2
Délégués du personnel	10.1
Diplômes et titres	12
Diplôme européen	12
Diplôme professionnel	17.2
Directeur : prime de sujétion spéciale	84
Direction : missions confiées	90.3
Discretion et secret professionnel	67
Dispositions spécifiques aux cadres : personnel concerné	87
Dispositions spécifiques aux cadres : classification	88

	ARTICLE
Dispositions spécifiques aux cadres : le contrat de travail	89
Dispositions spécifiques aux cadres : durée du travail	90
Dispositions spécifiques aux cadres : arrêt du travail	91
Dispositions spécifiques aux cadres : logement	92
Droit d'expression des salariés	6.2
Droit syndical	7
Durée du travail	20
Durée du travail : appréciation	20.1
Durée du travail : équivalence	20.2
Durée du travail : temps partiel	20.3
Egalité professionnelle	11
Egalité des rémunérations	17.1
Embauche	11
Emploi du temps	62
Emplois particuliers : services contagieux ou équivalents	56
Emplois particuliers : radiologie	57
Examens médicaux	58.2
Examens médicaux obligatoires	70
Exécution du service : autorité compétente	60
Exécution du service : organisation générale du travail	61
Exécution du service : emploi du temps	62
Exécution du service : exécution du travail	63
Exécution du service : affectations provisoires	64
Exécution du service : indemnités	65
Exécution du service : vêtements de travail	66
Exécution du service : obligation de confidentialité	67
Exécution du service : règlement intérieur	68
Formation professionnelle : contribution	100
Fourniture de repas : repas à titre gratuit	77
Fourniture de repas : repas à titre onéreux	78
Fourniture de repas : personnel de cuisine	79
Fusion d'établissement	28
Garantie décès	102
Heures en chambre de veille	20.2
Heures supplémentaires	21
Heures complémentaires	22
Heures supplémentaires et complémentaires : sujétions particulières	23

	ARTICLE
Horaire des femmes enceintes	58.2
Hospitalisation	52
Implantation de l'établissement : changement	28
Inaptitude	13, 27.5
Incapacité totale et permanente	102
Indemnités	65
Indemnité de départ à la retraite	32
Indemnité de licenciement : cadre	89.3
Indemnité de licenciement : non cadre	24, 25
Indemnité journalière	52, 58.1
Indemnité de sujétion 8,21 %	17, 83
Instances représentatives du personnel IRP	10
Jour férié	23, 46
Lettre d'embauche	11
Liberté d'opinion	6.1
Licenciement pour motif économique	29
Licenciement pour motif économique : modalités	30
Licenciement pour inaptitude	13, 27.5
Logement : attribution	73
Logement : précarité	74
Logement : arrêt de la mise à disposition	75
Logement : règlement	76
Logement cadre	92
Maladie de longue durée	27.3, 52
Maladie : congés de maladie	52
Maladie pendant le congé annuel	42
Maladie : logement	75
Maladie professionnelle	27.5
Maternité pendant le congé annuel	41
Médecine du travail	69
Mode et conditions de recrutement : généralités	11
Mode et conditions de recrutement : diplômes et titres	12
Mode et conditions de recrutement : visite médicale	13
Mode et conditions de recrutement : période d'essai	14
Négociation obligatoire	7.3
Non-cadre : indemnité de licenciement	25
Non-cadre : préavis	24, 26

	ARTICLE
Non-cadre : rupture du contrat de travail	29
Organisation générale du travail	61
Organisme gestionnaire : cession, fusion, changement d'implantation	28
Période d'essai	14, 89.1
Période d'essai : cadre	14
Personnel : logement	73, 74, 76
Personnel : remplacement d'un salarié	65
Personnel : repas	77, 78, 79
Personnel : sanitaires, vestiaires	72
Pourboires et gratifications	80
Pourboires et gratifications : prime de service et assiduité	81
Pourboires et gratifications : prime de technicité	82
Pourboires et gratifications : indemnité de sujétion spéciale 8,21 %	83
Pourboires et gratifications : prime de sujétion spéciale pour directeurs	84
Pourboires et gratifications : prime d'internat	85
Pourboires et gratifications : prime de vie chère	86
Préavis : cadre	89.2
Préavis : non-cadre	24, 26
Prévoyance	101
Prévoyance : garantie décès, invalidité totale et permanence, allocation orphelin	102
Prévoyance : rente invalidité, incapacité permanente	103
Prévoyance : financement	104
Prime de service et d'assiduité	81
Prime de sujétion spéciale pour directeurs	84
Prime de vie chère	86
Prime de technicité	82
Prime d'internat	85
Priorité de réembauche	30
Prophylaxie	71
Publication syndicale	7.1
Recrutement : mode et conditions	11
Règlement intérieur : obligations, contenu, publicité	97
Remplacement d'un salarié	15.1, 65
Rémunérations	17
Rémunérations : égalité	17.1
Rémunérations : rémunérations majorées de l'ancienneté	17.2

	ARTICLE
Rémunérations : changement d'emploi	18
Rémunérations : bulletins de salaire	19
Rémunérations départ en retraite	32
Rémunérations : jour férié	46
Représentation syndicale	8
Résiliation ou rupture du contrat de travail : préavis	24
Résiliation ou rupture du contrat de travail : rupture conventionnelle	24
Résiliation ou rupture du contrat de travail : indemnité licenciement	25
Résiliation ou rupture du contrat de travail : situation des parties	26
Retraite : départ à la retraite	31
Retraite : indemnités départ à la retraite	32
Retraite complémentaire : affiliation	98
Retraite complémentaire : application	99
Rupture conventionnelle	24
Rupture du contrat de travail personnel non cadre	24
Secteur social et médico-social : congés exceptionnels	43
Section syndicale	7.1
Sécurité, hygiène : médecine du travail	69
Sécurité, hygiène : examens médicaux obligatoires	70
Sécurité, hygiène : cas particuliers	71
Sécurité, hygiène : installations sanitaires	72
Suspension du contrat de travail : absence et suspension du contrat	27
Suspension du contrat de travail : justification des absences	27.1
Suspension du contrat de travail : absences de courte durée	27.2
Suspension du contrat de travail : absences longue durée maladie	27.3
Suspension du contrat de travail : priorité réembauche	27.4
Suspension du contrat de travail : incapacité permanente	27.5
Suspension du contrat de travail : changement implantation	28
Temps de synthèse, réunion et préparation	20
Temps partiel	20.3
Travail de dimanche	23, 47
Travail de jour férié	23, 46
Travail de nuit	23
Travail : durée effective	20
Veille	20.2
Vêtements de travail	66
Visite médicale	13

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

**ACCORD DU 5 OCTOBRE 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251324M  
IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2012 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 tableaux :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

**Article 2**

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paie du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

### **Article 3**

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

### **Article 4**

Le présent avenant se substitue au document portant sur le même objet en date du 9 mars 2012.

Fait à Chartres, le 5 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2012

*(Annule et remplace le barème du 9 mars 2012)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 945	O1 16 990	
	2	145	16 970	O2 17 025	
	3	155	17 000	O3 17 060	
II	1	170	17 051	P1 17 271	
	2	180	17 198		
	3	190	17 334	P2 17 817	
III	1	215	17 500	P3 18 216	AM1 18 350
	2	225	17 700		
	3	240	18 100	TA1 18 820	AM2 19 064
IV	1	255	18 677	TA2 19 500	AM3 19 880
	2	270	19 438	TA3 20 471	
	3	285	20 539	TA4 21 586	AM4 21 890
V	1	305	21 863		AM5 23 474
	2	335	23 872		AM6 25 792
	3	365	26 092		AM7 27 872
	3	395	28 190		AM7 30 206

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE**  
**ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX**  
**(19 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)*

*(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,  
Journal officiel du 16 novembre 1990)*

*(Elargie par arrêté du 4 février 1992,  
Journal officiel du 16 novembre 1992)*

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES**  
**POUR L'ANNÉE 2012**  
NOR : ASET1251337M  
IDCC : 1578

Entre :  
L'UIMM Loire,  
D'une part, et  
L'URML CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17 c de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux est fixée selon les valeurs suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
I	1	140	16 945
	2	145	16 945
	3	155	16 945
II	1	170	17 153
	2	180	17 175
	3	190	17 234
III	1	215	17 749
	2	225	17 915
	3	240	18 891

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
IV	1	255	20 459
	2	270	21 130
	3	285	22 261
V	1	305	23 373
	2	335	25 701
	3	365	28 034
		395	30 310

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE**  
**ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX**  
**(19 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)*  
(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,  
*Journal officiel* du 16 novembre 1990)  
(Elargie par arrêté du 4 février 1992,  
*Journal officiel* du 16 novembre 1992)

---

**AVENANT N° 1 DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2012**  
NOR : ASET1251339M  
IDCC : 1578

---

Entre :  
L'UIMM Loire,  
D'une part, et  
L'URML CFTC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17 *b* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée à 4,11 € (base 35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE**  
**ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX**  
**(19 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)*

*(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,  
Journal officiel du 16 novembre 1990)*

*(Elargie par arrêté du 4 février 1992,  
Journal officiel du 16 novembre 1992)*

**AVENANT N° 3 DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012**  
**RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2012**

NOR : ASET1251338M  
IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URML CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20 c de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à 5,35 € à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1902. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Maine-et-Loire)  
(21 décembre 1995)**

*(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)*  
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,  
*Journal officiel* du 30 juillet 1996)

---

**AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2012**

**RELATIF À LA MENSUALISATION**

NOR : ASET1251318M

IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM de Maine-et-Loire,

D'une part, et

La CFTC ;

L'USM FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaire de Maine-et-Loire du 21 décembre 1995, au regard de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et au regard de la dernière codification du code du travail.

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

A l'article 3 des dispositions générales, l'expression « en vertu du livre IV du code du travail » est remplacée par « en vertu du livre I de la deuxième partie du code du travail ».

**Article 2**

A l'article 4 des dispositions générales, le terme « GIMAR » est remplacé par la dénomination « UIMM de Maine-et-Loire ».

**Article 3**

A l'article 6 des dispositions générales :

- au paragraphe 1, la référence à l'article « L. 412-8 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 2142-3 du code du travail » ;

- au paragraphe 3, la référence à l'article « L. 412-8 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 2142-5 du code du travail ».

#### **Article 4**

A l'article 14 des dispositions générales :

- au paragraphe 2, les termes « agence nationale pour l'emploi » sont remplacés par les termes « Pôle emploi » ;
- au paragraphe 6, le terme « le GIMAR » est remplacé par la dénomination « l'UIMM de Maine-et-Loire ».

#### **Article 5**

A l'article 17 des dispositions générales, l'expression « l'union des industries métallurgiques et minières » est remplacée par l'expression « l'union des industries et métiers de la métallurgie ».

#### **Article 6**

A l'article 18 des dispositions générales :

- au paragraphe 9, l'expression « les périodes de repos obligatoires des femmes en couches » est remplacée par l'expression « les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption » ;
- au paragraphe 9, le terme « ASSEDIC » est remplacé par la dénomination « Pôle emploi » ;
- au paragraphe 13, la référence « art. L. 223-13 du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 3141-23 du code du travail ».

#### **Article 7**

A l'article 19 des dispositions générales, le paragraphe 3 est supprimé.

#### **Article 8**

A l'article 20 des dispositions générales :

- au paragraphe 1, alinéa 2, la référence « art. L. 123-1 et suivants, art. L. 140-2 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1141-1 et suivants, art. L. 3221-1 et suivants du code du travail » ;
- au paragraphe 3, la référence à l'article « L. 123-3 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 1142-4 du code du travail » et la référence « art. L. 123-4 du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1143-1 à L. 1143-3 du code du travail » ;
- au paragraphe 4, l'expression « à l'article L. 432-3-1 du code du travail » est remplacée par l'expression « aux articles L. 2323-57 à L. 2323-58 du code du travail ».

#### **Article 9**

A l'article 22, des dispositions générales, la référence « art. L. 122-28-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1225-47 et suivants du code du travail ».

#### **Article 10**

A l'article 25, paragraphe 1 des dispositions générales, l'expression « est soumis aux prescriptions des articles L. 124-1 et suivants et des articles R. 124-1 et suivants du code du travail » est remplacée par l'expression « est soumis aux prescriptions des articles L. 1251-1 et suivants et des articles R. 1251-4 et suivants du code du travail ».

#### **Article 11**

A l'article 28 des dispositions générales :

- au paragraphe 2, l'expression « les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité du décret n° 92-158 du 20 février 1992, complétant le code du travail (deuxième partie) » est remplacée par l'expression « les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité des dispositions du code du travail et notamment des articles L. 4511-1 et suivants du code du travail » ;

- au paragraphe 8, la référence « art. R. 232-4 du code du travail » est remplacée par la référence « art. R. 4225-5 du code du travail » ;
- au paragraphe 9, alinéa 1, la référence « art. L. 236-10 du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 4614-14 à L. 4614-16 et L. 4523-10 du code du travail » et la référence à l'article « L. 434-10 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 2325-44 du code du travail » ;
- au paragraphe 9, alinéa 2, l'expression « la durée de la formation ne peut être inférieure à 2 jours ni excéder 5 jours » est remplacée par l'expression « la durée de la formation ne peut être inférieure à 3 jours ni excéder 5 jours ».

## **Article 12**

A l'article 29 des dispositions générales : la référence aux articles « L. 122-40 à L. 122-48 » du code du travail est remplacée par la référence aux articles « L. 1331-1 à L. 1334-1 du code du travail ».

## **Article 13**

A l'article 30 des dispositions générales : le terme « GIMAR » est remplacé par la dénomination « UIMM de Maine-et-Loire ».

## **Article 14**

A l'article 8 des dispositions particulières aux mensuels, au paragraphe 1 du I relatif au taux effectifs garantis annuels (TEGA), l'expression « codifiée sous les articles L. 323-1 à L. 323-8-8, R. 323-1 à R. 323-11 et D. 323-1 à D. 323-3 du code du travail » est remplacée par l'expression « codifiée sous les articles L. 5212-1 à L. 5212-17, R. 5212-1 à R. 5212-18, R. 5212-31, D. 5212-3 et D. 5212-19 à D. 5212-29 du code du travail ».

## **Article 15**

A l'article 10, paragraphe 2 des dispositions particulières aux mensuels, la référence « art. D. 212-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. R. 3122-4 et suivants du code du travail ».

## **Article 16**

A l'article 13, paragraphe 3 des dispositions particulières aux mensuels, la référence « art. 24. – Accord national du 23 février 1982 » est remplacée par l'expression « , conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ».

## **Article 17**

A l'article 19 des dispositions particulières aux mensuels, la référence à l'article « R. 142-2 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « R. 3243-1 du code du travail ».

## **Article 18**

A l'article 26, paragraphe 2 des dispositions particulières aux mensuels, la référence « art. L. 122-6 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1234-1 et suivants du code du travail ».

## **Article 19**

A la suite de l'article 2 des dispositions particulières aux mensuels, il est inséré un article 2 *bis*, rédigé comme suit :

« Article 2 *bis*

*Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire*

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.



Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi. »

Les dispositions du présent article 19 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2 du code du travail.

## **Article 20**

L'article 3 des dispositions particulières aux mensuels est annulé et remplacé par un article 3 rédigé comme suit :

### **« Article 3**

#### *Période d'essai*

##### **1. Objet de la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

##### **2. Existence de la période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

##### **3. Durée de la période d'essai**

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisés les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coef. 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coef. 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui

un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coef. 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coef. 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coef. 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coef. 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

*a) Cessation à l'initiative de l'employeur*

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, au cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

*b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, au cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

Les dispositions du présent article 20, ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **Article 21**

L'article 27 des dispositions particulières aux mensuels est annulé et remplacé par un article 27 rédigé comme suit :

« Article 27

### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 4 < 5 ans	1,0	≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 5 < 6 ans	1,2	≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 6 < 7 ans	1,4	≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 7 < 8 ans	1,6	≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 8 < 9 ans	1,8	≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 9 < 10 ans	2,0	≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 10 < 11 ans	2,4	≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 11 < 12 ans	2,7	≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 12 < 13 ans	3,0	≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 13 < 14 ans	3,4	≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 14 < 15 ans	3,7	≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 15 < 16 ans	4,0	≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 16 < 17 ans	4,4	≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 17 < 18 ans	4,7	≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 18 < 19 ans	5,0	≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 19 < 20 ans	5,4	≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 20 < 21 ans	5,7	≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 21 < 22 ans	6,0	≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 22 < 23 ans	6,4	≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 23 < 24 ans	6,7	≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 24 < 25 ans	7,0	≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 25 < 26 ans	7,4	≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 26 < 27 ans	7,7	≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 27 < 28 ans	8,0	≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 19 des dispositions générales de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise

en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation du travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

Les dispositions du présent article 21 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **Article 22**

A la suite de l'article 27, est inséré un article 27 *bis* rédigé comme suit :

### *« Article 27 bis Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture

conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 27 des dispositions particulières aux mensuels de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

Les dispositions du présent article 22 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

### **Article 23**

L'article 28 des dispositions particulières aux mensuels est annulé et remplacé par un article 28 rédigé comme suit :

#### **« Article 28**

#### *Départ volontaire en retraite*

##### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

##### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

##### **3. Indemnité de départ à la retraite**

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 3,5 mois après 25 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 19 des dispositions générales de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise

en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Les dispositions du présent article 23 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2 du code du travail.

## **Article 24**

A la suite de l'article 28 des dispositions particulières aux mensuels, est intégré un article 28 *bis*, rédigé comme suit :

« Article 28 *bis*

*Mise à la retraite*

### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans.



Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 19 des dispositions générales de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Les dispositions du présent article 24 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2 du code du travail.

## **Article 25**

Le présent avenant à la convention collective, conclu en date du 24 septembre, est établi conformément aux dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, et est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 25 septembre 2012.

Toutefois, l'article 20 du présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 24 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective régionale**

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Midi-Pyrénées)  
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,  
*Journal officiel* du 22 juillet 1987)

---

**ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2012**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251326M  
IDCC : 1059

---

**PRÉAMBULE**

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres, il est convenu de procéder à un réajustement du barème des taux effectifs garantis « TEG » à partir de l'année 2012.

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

Le taux effectif garanti du coefficient 140 est fixé à 16 945 € ;

Le taux effectif garanti du coefficient 145 est fixé à 16 945 € ;

Le taux effectif garanti du coefficient 155 est fixé à 16 945 €.

Le taux effectif garanti des autres coefficients reste inchangé.

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 26 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Midi-Pyrénées.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC SIPEM.

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis à partir de l'année 2012

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	16 945
	2	145	16 945
	3	155	16 945
II	1	170	17 104
	2	180	17 310
	3	190	17 568
III	1	215	18 001
	2	225	18 399
	3	240	19 039
IV	1	255	19 708
	2	270	20 462
	3	285	21 416
V	1	305	22 890
	2	335	25 125
	3	365	27 616
		395	30 397

Les TEG modifiés par l'avenant du 26 septembre 2012 sont en italique.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – Personnel de direction

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – Praticiens-conseils

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – Employés et cadres

AVENANT N° 2 DU 4 JUILLET 2012  
À L'ACCORD DU 2 AVRIL 2008 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251320M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, modifié ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 20 mars 2012 sur les objectifs prioritaires triennaux du RSI en matière de formation professionnelle 2012-2014,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Modifications apportées à l'accord relatif à la formation professionnelle du RSI*

I. – L'article 6 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est rédigé comme suit :

#### **« Article 6**

##### *Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI*

Chaque organisme veille au recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences, et à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires, notamment visées par les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, et transmet à la caisse nationale, pour consolidation et étude, les besoins en formation recensés, à une date fixée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale assure la publication de l'offre de formation, au plus tard à la fin du premier semestre de l'année N. Elle réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de plan national N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N.

Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception des demandes de formation retenues, chaque organisme informe son comité d'entreprise sur le plan de formation qui en résulte. »

II. – Le chapitre III de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« CHAPITRE III**

##### **FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir ainsi que les évolutions des métiers et des emplois.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel.

Ainsi le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

## Article 7

### *Plan de formation*

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le projet de plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- aux besoins en développement des compétences des organismes.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation mais aussi dans l'offre de l'OPCA, dans les offres des autres organismes de protection sociale ainsi que des actions de formation présentes sur le marché :

Les actions éligibles doivent être imputables sur les fonds de la formation professionnelle continue (FPC) selon les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle tels que la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise. Il distingue les deux catégories d'actions de formation sus-répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au trois quarts, au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

## Article 8

### *Professionnalisation*

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
- de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du régime social des indépendants.

Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

### 8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche.

Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

#### Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

#### Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

#### Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

#### Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débiter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

#### Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé(e) le justifie.

## Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. le point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;
- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

## Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation selon les critères de prise en charge décidés annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

Le coût global prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

## Rémunération

La rémunération du salarié en alternance est calculée selon les règles légales et conventionnelles applicables. En conséquence, elle ne peut être inférieure à un pourcentage de la rémunération conventionnelle minimale fixé par décret en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

En outre, quel que soit l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres :

- à compter du 7<sup>e</sup> mois, pour les contrats de professionnalisation n'excédant pas 12 mois ;
- et à compter du 13<sup>e</sup> mois, pour les contrats de professionnalisation dépassant 12 mois.

### 8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Sa durée est conforme aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs – plan de formation et DIF – est encouragée.

## Publics prioritaires

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;
- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 6 mois quel que soit le motif de son absence ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances

## Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l'organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s'inscrivant dans le cadre de l'actualisation des compétences du collaborateur ;
- s'inscrivant dans le cadre des parcours de professionnalisation ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle interne ou de reclassement ;
- visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP de branche.

## Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur ainsi qu'une formalisation des motivations du salarié à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d'offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'organiser un entretien à l'issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

## Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement sur les fonds de la professionnalisation est fixé par le conseil d'administration de l'OPCA.



En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré par l'enveloppe destinée au plan de formation.

### 8.3. Accompagnement tutorial

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l'action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;
- d'assurer la liaison avec le directeur et l'organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation.

Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l'exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d'étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l'objet d'un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L'activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Un point spécifique est réalisé sur cette activité, pour le(s) salarié(s) concerné(s), à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif de professionnalisation qui prévoit des étapes tutorées, perçoit, à ce titre, une indemnité.

Cette indemnité est versée le mois suivant la fin de la période de tutorat en une seule fois si la mission de tutorat a été réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés entre ce dernier et son responsable hiérarchique.

Le montant de cette prime est proportionnel à la durée de la mission de tutorat correspondant à 5 mois complet ou non. Dans ce cadre, cette prime ne peut dépasser un plafond maximum de 180 points par année civile et tuteur.

## Article 9

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

#### Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI, les actions de formation suivantes :

1. Actions de formation contribuant au développement des connaissances en matière de protection sociale ;
2. Actions accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
3. Actions s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnalisation emplois ou passerelles emplois tels que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
4. Actions de formation s'inscrivant dans le cadre de mobilités professionnelles et reconversion ;
5. Actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences (seulement si l'organisme est agréé par l'OPCA compétent) ;
6. Actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, une durée minimale ainsi que des critères spécifiques peuvent être fixés par l'OPCA.

#### 9.1. DIF – Contrat à durée indéterminée (DIF CDI)

##### Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N – 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

#### Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir de réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

## Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de la caisse d'accueil.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

## Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation.

## Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales concernant la portabilité du DIF s'appliquent.

### 9.2. DIF – Contrat à durée déterminée (DIF CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au prorata temporis. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée.

A la fin du contrat à durée déterminée, les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

## Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA.

## Article 10

### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

## Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur peut, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, assurer le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

## Congé hors temps de travail

La formation doit être dispensée par un organisme de formation titulaire d'un numéro de déclaration d'activité. Elle doit pouvoir être justifiée régulièrement par des attestations de présence délivrées par l'organisme de formation et se dérouler en totalité en dehors du temps de travail.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation formation.

## Article 11

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences).

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Le bilan de compétence dans le cadre d'un DIF n'est prioritaire que si l'organisme du bilan est agréé par l'OPCA compétent. Les modalités et délais sont alors conformes aux modalités pratiques du DIF.

## Article 12

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;

- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes.

#### Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 24 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée. Elle doit avoir lieu au sein de la caisse d'appartenance de l'agent.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;
- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV ;
- 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V *bis* (CAP, BEP).

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE :

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

#### Article 13

##### *Formations réalisées hors temps de travail*

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences, qu'elles soient dans le cadre du plan, du DIF ou de la période de professionnalisation, peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

La durée des formations hors temps de travail doit rester dans la limite des dispositions réglementaires et donne droit au versement d'une allocation formation. »

III. – Le chapitre IV de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « CHAPITRE IV

##### INNOVATION PÉDAGOGIQUE

#### Article 14

##### *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour ce faire, elles s'appuieront sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP, ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel spécifique.

## Article 15

### *Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois*

Les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI.

Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain.

Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un CQP tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans la mesure où ces cursus débouchent sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ils feront l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

## Article 16

### *Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance*

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le régime diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.



Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance ainsi menés. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 4 juillet 2012.

Suivent les signatures de organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSE CFTC ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

CGT-FO.



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3127. – SERVICES À LA PERSONNE**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 20 SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1251319M  
IDCC : 3127

PRÉAMBULE

Le présent texte s'inscrit dans la démarche initiée par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative notamment au développement des services à la personne <sup>(1)</sup>. Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord conclu le 12 octobre 2007, étendu par arrêté ministériel en date du 24 janvier 2011, qui a défini le champ d'application de la présente convention collective des entreprises de services à la personne.

Cette convention collective concrétise la volonté des partenaires sociaux de déterminer des relations collectives entre employeurs et salariés. Elle définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales <sup>(2)</sup>.

Elle répond aux exigences posées par l'article L. 2261-22 du code du travail pour qu'une convention collective de branche puisse être étendue.

La présente convention collective nationale s'applique donc aux employeurs et aux salariés des entreprises à but lucratif et de leurs établissements, à l'exclusion des associations :

- exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail ;
- dont l'activité principale est la prestation et/ou la délivrance de services à la personne, dans les limites et/ou conditions fixées par l'accord conclu le 12 octobre 2007.

**PARTIE 1**  
**RELATIONS CONTRACTUELLES ENTRE LES PARTIES**

**CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

**DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE LA BRANCHE**  
**CONDITIONS DE VALIDITÉ DES CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE**

Les conventions ou accords de branche sont conclus entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche conformément à la loi ;

(1) Cf. arrêté d'extension du 24 janvier 2011 de l'accord sur le champ d'application de la convention collective des services à la personne.

(2) Article L. 2221-1 du code du travail.

- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives au sein de la branche conformément à la loi.

Une révision des dispositions de ce chapitre sera engagée à l'issue de la période de transition prévue par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 à l'initiative de la partie la plus diligente.

## CHAPITRE II

### NÉGOCIATION AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Afin de faciliter le travail de négociation, ont été élaborées entre les organisations syndicales des règles de conduite de la négociation. Celles-ci ont pour objectifs la promotion de l'équilibre des pouvoirs entre elles et un comportement de bonne foi des négociateurs.

Dans cette logique, deux accords <sup>(1)</sup> ont été conclus le 18 décembre 2009, un sur les règles de conduite de la négociation, un autre sur les règles de financement du paritarisme.

Toute négociation future en vue de la modification de la présente convention, de ses avenants ou annexes donnera lieu à la renégociation de ces règles de conduite de la négociation et à la conclusion de nouveaux protocoles d'accords portant notamment sur :

- les informations à remettre par les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives au sein de la branche ;
- les modalités d'établissement et la portée des procès-verbaux des réunions ;
- la composition des délégations ;
- le remboursement des frais de déplacement et indemnisation des participants.

## CHAPITRE III

### THÈMES DE NÉGOCIATION

#### 1. Thèmes et périodicité des réunions de négociation

1.1. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche s'accordent sur la nécessité de négocier périodiquement sur certains thèmes présentant des enjeux majeurs pour l'ensemble des acteurs du secteur professionnel des services à la personne.

1.2. Dans cette logique, les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche s'engagent à négocier sur les thèmes suivants, selon des périodicités définies pour chacun de ces thèmes :

- les grilles de salaires minima professionnels : négociation annuelle sur les salaires minima, étant précisé que les parties pourront décider d'organiser des négociations supplémentaires sur ce thème dès lors que des événements extérieurs pouvant affecter les salaires dans la branche sont constatés ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : négociation annuelle, puis, en cas de signature d'un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la négociation sur ce thème a lieu tous les 3 ans ;
- l'organisation du travail : négociation triennale ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels : négociation triennale ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie comprenant la formation professionnelle continue, l'apprentissage et la valorisation des acquis de l'expérience : négociation triennale ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : négociation triennale accompagnée d'un suivi annuel ;
- l'emploi des seniors : négociation triennale ;

---

(1) Parus dans le *BO* n° 2010-8 du 20 mars 2010.

- les classifications : négociation quinquennale ;
- le statut des travailleurs handicapés : négociation triennale ;
- l'épargne salariale : négociation quinquennale ;
- la protection sociale : négociation quinquennale ;
- les conditions du dialogue social au sein de la branche ou les entreprises (droit syndical et représentation du personnel) : négociation triennale.

1.3. D'autres thèmes particuliers, comme celui de la diversité, peuvent faire l'objet de négociations périodiques, notamment s'ils sont évoqués par la commission de révision, d'interprétation et de conciliation et considérés comme devant faire l'objet de réflexions spécifiques lors de l'élaboration de son rapport annuel d'évaluation de la présente convention, de ses avenants et annexes.

## 2. Cas particulier de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche s'engagent à se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

Pour cette négociation, un rapport d'information est remis par les organisations syndicales représentatives des employeurs, avec les contributions de l'observatoire missionné pour ce faire en prenant en compte les critères et les indicateurs fixés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Ce rapport est remis aux organisations syndicales de salariés si possible 1 mois avant la date d'ouverture de la négociation et au plus tard 15 jours avant.

Cette négociation est l'occasion, pour les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives au sein de la branche, d'examiner au moins une fois par an les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment en ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des grilles de salaires moyens et de salaires médians ;

4° L'évolution des salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima conventionnels.

A cette occasion, des informations pourront être données aux négociateurs concernant les salaires des salariés travaillant à temps partiel et l'état des aides sociales et fiscales qui peuvent être octroyées aux entreprises de la branche.

## 3. Résultats des négociations

A la suite de ces négociations périodiques, le résultat de la négociation fait l'objet :

- soit d'un nouvel accord dont les dispositions seront intégrées dans la convention collective ou annexées à la convention collective si la négociation a pour effet de modifier les textes en vigueur ;
- soit d'une annexe lorsqu'il s'agit de déterminer les conditions d'application d'un principe fixé dans la convention.

A l'instar des autres dispositions conventionnelles, les dispositions de chaque accord de branche ont un caractère impératif, sauf dispositions légales contraires ou dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise.

#### 1. Durée de la convention

- 1.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
- 1.2. Elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>e</sup> mois de celui qui suit l'adoption de l'arrêté d'extension.

#### 2. Dénonciation de la convention

2.1. La présente convention peut être dénoncée à tout moment, en tout ou partie, étant entendu qu'une partie correspond à un ensemble de dispositions indivisibles ne pouvant être détachées les unes des autres, tel qu'un chapitre. Cette dénonciation peut être formulée à tout moment par l'une des organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres organisations, sous réserve de l'observation d'un préavis de 3 mois.

2.2. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations signataires de la présente convention, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis visé ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de la convention collective destinée à lui être substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.3. Dans les 3 mois suivant l'expiration du préavis visé au point 2.1. du présent chapitre, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche se rencontreront en vue de l'élaboration d'un nouvel accord. A cet effet, chacune des organisations adressera respectivement à l'autre ou aux autres organisations un avant-projet de texte ; cet avant-projet doit leur parvenir 2 semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

2.4. L'organisation signataire ou adhérente qui dénonce tout ou partie de la présente convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un projet d'accord sur les points ainsi dénoncés afin que les négociations puissent commencer au plus tard dans les 2 mois suivant la date de réception de la lettre de dénonciation.

2.5. Si la dénonciation n'émane que d'une organisation représentant l'une des parties, la présente convention continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail en cours ainsi qu'entre les organisations restantes.

#### 3. Avantages acquis

##### 3.1. Sort des avantages acquis suite à dénonciation

Si, à l'issue de la période de survie de la convention, soit au total 15 mois à compter de la notification de la dénonciation, les négociations n'ont pas abouti, les personnels embauchés avant l'expiration du préavis de 3 mois visé au point 2.1. continueront à bénéficier des avantages individuels qu'ils ont acquis antérieurement à cette échéance.

##### 3.2. Sort des avantages existant dans les entreprises au jour de la mise en œuvre de la présente convention

Les avantages résultant de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet qui résultent des accords conclus au sein des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail en cours sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

#### 1. Domaines de compétences

1.1. Afin d'optimiser la qualité du dialogue social et d'adapter en permanence le texte de la présente convention, il est institué une commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation.

1.2. Cette commission a trois domaines de compétences :

- assurer le suivi des évolutions juridiques, économiques et sociales susceptibles d'avoir un impact sur la présente convention, ses avenants et annexes en vue de préparer les négociations de révision conformément aux règles exposées au chapitre VI ;
- interpréter la présente convention, ses avenants et annexes selon les modalités prévues au chapitre VII ;
- assurer un règlement des conflits selon les modalités définies au chapitre VII.

La composition de la présente commission varie selon l'objet pour lequel elle se réunit (révision, interprétation ou conciliation).

#### 2. Composition de la commission

##### 2.1. Pour la révision de la convention collective

Lorsque la commission se réunit pour réviser la convention collective, la commission est composée de représentants de chacune des deux parties en nombre égal. Le collège salarié comprend un à deux représentants de chacune des organisations de salariés reconnues représentatives. Le collège employeur est constitué des représentants des organisations patronales en nombre égal à celui du collège salarié. En cas d'empêchement, les mandats de représentation sont acceptés.

Cette commission est présidée alternativement pour 1 an par un représentant membre du collège employeur ou du collège salarié. Le sort détermine le collège qui préside pour la première fois.

##### 2.2. Pour l'interprétation de la convention collective et en tant qu'organe de conciliation

Lorsque la commission se réunit pour interpréter la convention collective, elle est composée d'une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant un à deux membres par organisation et d'une délégation mandatée par les organisations syndicales d'employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

Lorsque la commission se réunit en tant qu'organe de conciliation, sa composition est identique à celle de la formation d'interprétation.

2.3. La commission peut également mandater des groupes techniques paritaires pour étudier des sujets particuliers.

#### 3. Fonctionnement de la commission

Les modalités de fonctionnement, de saisine, et de financement de la commission sont fixées paritairement par voie de règlement intérieur. Le règlement intérieur peut être modifié sur demande écrite et motivée de l'une des parties signataires ou adhérentes de la présente convention.

#### 4. Statut des membres de la commission

Le statut des membres de la commission, notamment les questions tenant au remboursement des frais engagés pour la participation aux réunions ainsi que l'indemnisation des membres et ce quel que soit l'objet de la réunion de la commission, sera défini dans les conditions énoncées au chapitre I<sup>er</sup>, de la partie 1 de la présente convention.

## CHAPITRE VI

### RÉVISION

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de permettre l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la présente convention, de ses avenants et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle prescription légale.

#### 1. Rôle de la commission en matière de révision

La commission est chargée d'élaborer un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes, en toute connaissance de cause. Ce rapport, dont les destinataires devront conserver la confidentialité, devra comprendre les informations économiques, juridiques et sociales susceptibles d'influencer, notamment les questions de rémunération, de temps et durée du travail et de formation professionnelle. Ce rapport est présenté aux parties annuellement et constitue le préalable à toute négociation portant sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes.

#### 2. Procédure de révision

Si des évolutions décisives sont constatées dans les domaines juridique, économique et social, des négociations en vue de la révision de la présente convention, de ses avenants et de ses annexes sont immédiatement demandées par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception transmise à chaque organisation signataire ou adhérente. La partie qui formule cette demande doit accompagner la lettre de demande révision d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, en tenant compte du rapport annuel de la commission.

Les négociations commencent au plus tard dans le mois suivant la présentation aux parties du rapport annuel de la commission constatant les évolutions décisives susvisées.

L'accord de révision est présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés.

L'accord de révision fait l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition conformément à l'article L. 2231-7 du code du travail.

## CHAPITRE VII

### INTERPRÉTATION. – CONCILIATION

#### 1. Interprétation

1.1. La commission instituée au chapitre V de la présente convention a également pour objet de régler les divergences qui pourraient survenir lors de l'application de la présente convention, de ses avenants et annexes ou lors de leur interprétation. L'intervention de la commission doit aboutir à une interprétation uniforme du présent dispositif afin d'en garantir l'effet utile.

1.2. La commission est saisie par l'une des organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception transmise à chacune des autres organisations.

1.3. Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la commission est appelée à se réunir.

1.4. La commission statue à la majorité absolue de ses membres quel que soit le collège auquel ils appartiennent, soit la majorité absolue correspond à la moitié des suffrages exprimés plus un. L'avis de la commission est applicable, à défaut d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres

de l'un ou de l'autre collège dans un délai de 15 jours à compter de la signature du procès-verbal constatant l'avis de la commission.

1.5. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, les membres de la commission réunis en formation d'interprétation peuvent, d'un commun accord exprimé à la majorité des membres, décider de recourir à un expert extérieur reconnu dans le domaine sujet à discussion. L'avis de cet expert est destiné à favoriser la réflexion des membres de la commission qui ne sont toutefois pas liés par cet avis.

1.6. Lorsque la commission rend un avis unanime, son avis s'incorpore à la présente convention. En revanche, lorsque l'avis est exprimé à la majorité, cet avis fait l'objet d'un avenant à la présente convention qui n'aura alors d'effet juridique que pour l'avenir.

1.7. Les modalités de composition et de fonctionnement de la commission sont celles décrites au chapitre V de la présente convention.

## 2. Conciliation

2.1. Afin d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des parties signataires de la présente convention, la commission peut être réunie en tant qu'organe de conciliation, d'un commun accord des parties à un conflit relatif à l'application de la convention. La commission peut être saisie par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente.

2.2. Les parties intéressées à la conciliation présentent leurs prétentions respectives devant la commission mais ne peuvent assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

2.3. Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la commission est appelée à se réunir.

2.4. En tout état de cause, les compétences conférées à la commission n'excluent pas les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

2.5. Les membres de la commission appelés à siéger au sein de la formation de conciliation s'engagent à préserver le caractère confidentiel des dossiers examinés.

2.6. Les membres de la commission émettent, après le délibéré qui suit immédiatement et impérativement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par collège, le(s)quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties par lettre recommandée avec avis de réception.

## PARTIE 2 STATUT PROFESSIONNEL

### CHAPITRE I<sup>er</sup> CONTRAT DE TRAVAIL

#### PRÉAMBULE

#### Principe général de non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une



nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités ou opinions syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### *Section 1*

## Engagement

### 1. Nature du contrat de travail

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée.

Les entreprises du secteur des services à la personne s'engagent à promouvoir la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée afin de concourir à la sécurisation dans l'emploi des personnels du secteur des services à la personne.

L'objectif, à terme, est d'assurer à chacun des salariés de la branche un emploi à durée indéterminée à temps plein ou s'en rapprochant, étant entendu cependant qu'il n'est pas toujours possible de garantir des emplois à temps plein dans tous les cas.

La nature particulière des activités de services à la personne repose sur une organisation du travail sous forme d'interventions auprès de particuliers bénéficiaires des services, dont la durée et la fréquence sont très variables.

La conclusion de contrats à durée déterminée est possible :

- dans les cas prévus par la loi pour le remplacement d'un ou plusieurs salariés ;
- dans les cas prévus par la loi pour le motif d'accroissement temporaire d'activité ;
- dans les autres cas prévus par les dispositions de la présente convention.

### 2. Forme et mentions obligatoires du contrat de travail

#### 2.1. Dispositions communes à tous les contrats de travail

Tout engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit en double exemplaire.

Le contrat rappelle de manière expresse que l'employeur est l'entreprise de services à la personne et non le client bénéficiaire du service. Cette clause obligatoire doit figurer en préambule du contrat de travail.

Ce contrat précise notamment :

- le(s) domaine(s) d'intervention(s) ou d'activité(s) ;
- la zone géographique d'intervention ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la durée de la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité de la renouveler ;
- la fonction et la classification ;
- l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche ;
- les sigles des caisses de retraite et de prévoyance ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe, ainsi que les modalités de prise en charge des frais ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et le mode d'organisation retenu pour la répartition des horaires de travail sur la semaine ou le mois, avec des plages prévisionnelles indicatives ;
- les plages d'indisponibilité pour le personnel intervenant à domicile ;
- les règles relatives aux congés ;
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Un exemplaire de ce contrat de travail écrit doit être remis au salarié à l'embauche.



## 2.2. Cas particulier du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est également établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

Outre les mentions indiquées ci-dessus (2.1), le contrat de travail à durée déterminée comporte également :

- le motif du recours (avec l'indication du nom du ou des salariés remplacés dans tous les cas de remplacement) ;
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

## 2.3. Cas particulier du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail à temps partiel rappelle que le salarié à temps partiel n'est pas tenu par une obligation d'exclusivité.

Outre les mentions visées au point 2.1, il doit comporter des indications sur les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

## 2.4. Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent

### 2.4.1. Définition

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1 500 heures sur une période d'un maximum de 44 semaines par an et d'un minimum de 20 semaines par an, conclu afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

2.4.2. Le contrat doit contenir, outre les mentions prévues à l'article 2.1 de la présente convention, les mentions suivantes :

- la durée minimale annuelle de travail ;
- les périodes de travail, révisées annuellement ;
- la répartition des plages prévisionnelles indicatives à l'intérieur de ces périodes ;
- les conditions de modification de ces périodes ;
- le choix par les parties de l'option entre le versement d'un salaire mensuel régulier ou le versement d'un salaire en fonction du nombre d'heures mensuelles réalisées. A défaut d'accord des parties, le versement d'un salaire mensuel régulier s'applique ;
- le choix par les parties de la date de paiement de l'indemnité de congés payés, soit le mois de la prise des congés, soit mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération mensuelle du salarié. A défaut d'accord des parties, l'indemnité de congés payés est payée mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle du salarié.

## 2.5. Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée dits de « mission ponctuelle ou occasionnelle » (art. L. 1242-2, 3°, du code du travail).

Le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée déterminée dont l'usage est réservé à des activités non permanentes et d'une durée déterminée non prévisible dans un secteur qui est affecté par les aléas du donneur d'ordre et/ou des interventions limitées dans le temps. Le recours à ce contrat est limité aux activités de garde ou d'accompagnement auprès des personnes fragiles et/ou dépendantes et auprès des enfants. Le contrat doit mentionner la personne

ou les personnes auprès de laquelle ou desquelles intervient le salarié. Le salarié doit satisfaire aux qualifications minimales requises.

Durant la période d'exécution du contrat de mission ponctuelle, la durée du travail effectif pourra être portée à 42 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

En contrepartie des contraintes ci-dessus définies et sous réserve de l'évolution des dispositions légales sur le sujet, l'employeur devra verser au salarié une prime de mission d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération totale brute. Cette compensation ne sera pas due dans le cas de transformation du contrat de mission ponctuelle en contrat à durée indéterminée pour un poste et une durée équivalents, sans incidence sur l'ancienneté acquise par le salarié dans le cadre de ce type de contrat.

Une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile.

La règle relative à la date de paiement de l'indemnité de congés payés est fixée par les parties dans le contrat de travail. A défaut d'accord, l'indemnité de congés payés est versée mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à un réexamen des dispositions relatives au contrat dit de mission ponctuelle ou occasionnelle dans les 18 mois suivant leur adoption.

## *Section 2*

### Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dans les conditions définies ci-après.

#### 1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

#### 2. Durée initiale de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée calendaire est, en considération des missions et des responsabilités qui leur sont confiées de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés et ouvriers.

La période d'essai court à compter du premier jour de travail effectif.

Toute suspension du contrat de travail qui se produirait pendant la période d'essai, qu'elle que soit la cause de cette suspension, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une période égale à cette période de suspension pour que l'essai soit bien apprécié sur du temps de travail effectif.

#### 3. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique.

La possibilité d'un renouvellement de la période d'essai doit être expressément prévue au contrat de travail et ne doit être motivée que par la nécessité de disposer d'un temps supplémentaire pour l'évaluation des compétences du salarié en considération du travail confié.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra s'effectuer qu'après un échange avec le salarié.

S'il souhaite renouveler la période d'essai, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié.

La durée du renouvellement est d'un maximum de :

- 2 mois pour les cadres, soit une période d'essai totale de 6 mois maximum ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, soit une période d'essai totale de 5 mois maximum ;
- 2 mois pour les employés et ouvriers, soit une période d'essai totale de 4 mois maximum.

#### 4. Cas particulier du stage de fin d'études intégré à un cursus pédagogique

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, renouvellement compris.

#### 5. Rupture et fin de la période d'essai

Pendant la période d'essai et la période de renouvellement éventuel de la période d'essai, chacune des parties a le droit de rompre unilatéralement le contrat de travail sans motif, sans procédure préalable hormis le cas de rupture pour motif disciplinaire.

Les parties sont tenues d'observer un délai de prévenance dont la durée est fixée comme suit :

Si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur

Le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si le salarié est prévenu au-delà du délai de prévenance auquel il pouvait prétendre, il percevra une indemnité compensatrice correspondant à la période du délai de prévenance restant à courir, le contrat n'étant pas prolongé au-delà du terme de la période d'essai fixée contractuellement.

Si la rupture intervient à l'initiative du salarié

Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours, le délai de prévenance est de 24 heures. S'il est présent depuis plus de 8 jours ce délai est porté à 48 heures.

Dans les deux cas, le délai de prévenance commence à courir à compter de la notification de la décision de mettre fin à la période d'essai.

En outre, en cas de rupture de la période d'essai du fait de l'employeur lorsqu'il y a eu renouvellement de celle-ci, la rupture de la période d'essai donne lieu au versement au salarié d'une indemnité de rupture de 10 % de la rémunération brute globale due au salarié au titre de la durée du renouvellement de la période d'essai.

#### 6. Période d'essai pour les contrats de travail à durée déterminée

Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, la durée de la période d'essai est de :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins ;
- 1 mois maximum pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

Les règles relatives aux modalités de renouvellement et à la rupture de la période d'essai, ainsi qu'aux droits et obligations du salarié lors de l'exécution de la période d'essai sont applicables dans les mêmes termes aux salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai pour l'emploi considéré ne peut être supérieure à la durée maximale fixée par les dispositions de la présente convention.

### *Section 3*

#### Clauses particulières du contrat de travail

##### 1. Principe général de loyauté

Compte tenu de la nature particulière du secteur des services à la personne et des métiers exercés et de la détermination des parties signataires de la présente convention collective à lutter contre le travail illégal et le travail dissimulé sous toutes ses formes, le contrat de travail peut prévoir une clause par laquelle le salarié s'interdit tout acte contraire aux intérêts de son employeur, pendant toute la durée de son contrat de travail.

Seront considérés comme des manquements à ce principe, notamment, le fait de créer une entreprise concurrente, ainsi que celui d'entrer au service des clients actifs de son employeur pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, étant précisé qu'un client est qualifié d'actif lorsqu'il est en contrat avec l'employeur.

Indépendamment de la formalisation par une clause spécifique du contrat, le salarié est en tout état de cause soumis à un principe de loyauté. Toutefois, ce principe de loyauté n'a pas pour effet d'empêcher le salarié embauché à temps partiel de cumuler plusieurs emplois. Le contrat de travail à temps partiel rappelle que le salarié à temps partiel n'est pas tenu à une obligation d'exclusivité.

##### 2. Clause de confidentialité

Compte tenu de l'exécution de la prestation de travail le plus souvent au domicile du bénéficiaire et de la proximité de la relation entre le bénéficiaire et le salarié résultant de la nature particulière des services à la personne, le salarié s'engage à observer, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des faits et informations dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait, notamment, de sa présence au domicile du bénéficiaire, vis-à-vis des tiers et des salariés de l'entreprise. Cette obligation de discrétion perdure après la fin de son contrat.

## CHAPITRE II

### ORGANISATION DU TRAVAIL

#### *Section 1*

##### Lieu de travail. – Zone géographique contractuelle d'intervention

Les dispositions de la présente section sont applicables exclusivement aux salariés intervenant à domicile ou sur le lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation, non au personnel administratif ou au personnel d'encadrement.

Le salarié exerce ses fonctions au sein d'une « zone d'intervention » définie dans son contrat de travail. La zone d'intervention contractuelle doit être une zone homogène et cohérente définie par référence à une commune de référence, choisie d'un commun accord, pouvant être celle du domicile du salarié au jour de son engagement ou un arrondissement lorsque la commune est divisée en arrondissements et s'étend aux communes et arrondissements distants d'un maximum de 45 kilomètres ou de 60 minutes de la commune ou de l'arrondissement de référence. Cette zone doit être identifiée dans le contrat de travail.

Pour les prestations organisées en tournées, la zone géographique d'intervention sera librement déterminée entre l'employeur et le salarié par une clause spécifique définie dans le contrat de travail.

En présence d'instances représentatives du personnel, l'employeur informe ces instances des modalités d'organisation de ces tournées.

## *Section 2*

### Durée du travail

#### I. – Définition des temps

Les dispositions relatives à la définition des temps sont applicables exclusivement aux salariés intervenant à domicile ou sur le lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation, non au personnel administratif ou au personnel d'encadrement, sauf celles relatives aux astreintes qui sont applicables à l'ensemble du personnel.

##### *a) Temps de travail effectif*

Est considéré comme du temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

##### *b) Temps de préparation*

Le temps consacré à la préparation de toute prestation, sur le lieu d'intervention, notamment pour revêtir une tenue adaptée, est assimilé à du temps de travail effectif.

##### *c) Temps de restauration*

Le temps nécessaire à la restauration est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié demeure pour cela sur le lieu d'intervention avec une nécessité du service concomitante.

##### *d) Temps de trajet du domicile au lieu d'intervention*

Le temps normal de trajet effectué par le salarié afin de se rendre de son domicile au lieu d'exécution de l'intervention, lieu d'exécution du contrat, ou pour en revenir, ne constitue pas du temps de travail effectif.

Constitue un temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention (compris dans la zone d'intervention) le temps de déplacement professionnel, aller ou retour, d'une durée inférieure ou égale à 45 minutes ou d'une distance inférieure ou égale à 30 kilomètres.

Pour le calcul du temps de trajet ou du nombre de kilomètres, l'entreprise choisira une référence de calcul unique et commune à l'ensemble du personnel, référence qui sera portée à la connaissance du salarié.

Le dépassement du temps normal de trajet fera l'objet d'une compensation financière d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

##### *e) Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention*

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lieu d'intervention constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut retrouver son autonomie.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 centimes d'euros par kilomètre.

##### *f) Temps entre deux interventions*

Les temps entre deux interventions sont pris en compte comme suit :

- en cas d'interruption d'une durée inférieure à 15 minutes, le temps d'attente est payé comme du temps de travail effectif ;
- en cas d'interruption d'une durée supérieure à 15 minutes (hors trajet séparant deux lieux d'interventions), le salarié reprend sa liberté pouvant ainsi vaquer librement à des occupations

personnelles sans consignes particulières de son employeur n'étant plus à sa disposition, le temps entre deux interventions n'est alors ni décompté comme du temps de travail effectif, ni rémunéré.

Une journée de travail comporte un maximum de 4 interruptions.

*g) Pluralité d'interruptions dans une même journée de travail*

Dans la branche, une journée de travail peut comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Une même journée de travail peut comporter un maximum de 4 interruptions, dont 2 ne peuvent pas dépasser 2 heures chacune.

Lorsque dans une même journée de travail, surviennent plus de 3 interruptions d'une durée supérieure à 15 minutes chacune, une indemnisation forfaitaire est versée au salarié pour la quatrième interruption d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

*h) Durée effective du travail*

*Amplitude quotidienne de travail*

L'amplitude quotidienne de travail est d'au plus 12 heures.

L'amplitude quotidienne de travail peut être portée à 13 heures pour les activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants. Cependant, en cas de dépassement du temps normal contractuel de trajet du domicile au lieu d'intervention (cf. point *d*, section 2), le dépassement constaté doit alors s'imputer sur l'amplitude quotidienne maximale de travail de 13 heures.

L'amplitude quotidienne de travail est calculée sur une même journée de 0 heure à 24 heures.

*Durée maximale quotidienne*

La durée quotidienne du travail effectif est en principe de 10 heures, toutefois dans la limite de 70 jours par an elle pourra être portée à un maximum de 12 heures.

La durée quotidienne maximale du travail s'apprécie dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 0 heure à 24 heures.

*Durée maximale hebdomadaire*

La durée hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

*i) Répartition de l'horaire de travail*

Le détail des interventions accomplies par le salarié auprès des bénéficiaires est tenu à sa disposition par l'employeur. Le salarié peut le consulter à tout moment.

La répartition de l'horaire de travail peut être modifiée en fonction des impératifs de service.

Pour un salarié à temps partiel, les modifications relatives à la répartition de son horaire de travail doivent lui être notifiées dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours calendaires sauf dans les cas suivants :

- absence non programmée d'un(e) collègue de travail ;
- aggravation de l'état de santé du bénéficiaire du service ;
- décès du bénéficiaire du service ;
- hospitalisation ou urgence médicale d'un bénéficiaire de service entraînant son absence ;
- arrivée en urgence non programmée d'un bénéficiaire de service ;
- maladie de l'enfant ;
- maladie de l'intervenant habituel ;
- carence du mode de garde habituel ou des services assurant habituellement cette garde ;
- absence non prévue d'un salarié intervenant auprès d'un public âgé ou dépendant ;

- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfant dû à l'absence non prévisible de son parent.

#### j) Travail de nuit

Les entreprises de la branche pourront avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.

### 1. Définitions

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures. Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 6 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage « horaire de nuit » ;
- ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours de 1 année civile.

### 2. Modalités de compensation ou d'indemnisation

2.1. Pour un travailleur de nuit, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 25 % ou à une indemnité équivalente et, le cas échéant, ouvre droit à une compensation salariale.

Pour un travailleur de nuit, les durées maximales légales de travail sont de 10 heures par nuit et de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5<sup>e</sup> semaine doit être de 35 heures au plus.

2.2. Pour les salariés n'étant pas considérés comme travailleurs de nuit au sens des dispositions précédentes, si les caractéristiques de leur emploi les conduisent à prolonger leur travail après 22 heures, cette contrainte et la contrepartie correspondante devront être prévues dans leur contrat de travail.

Les salariés qui sont amenés exceptionnellement à travailler au-delà de 22 heures bénéficient d'un repos équivalant à 10 % de la durée de travail effectuée au-delà de cet horaire ou d'une majoration du taux horaire de 10 %.

### 3. Présence nocturne obligatoire auprès de publics fragiles et/ou dépendants

A la demande de l'employeur et au regard de la nature même de l'intervention auprès d'un enfant ou d'un public dépendant et/ou fragile, les salariés peuvent être amenés à effectuer des temps de présence nocturne au domicile de la personne aidée dès lors que le salarié bénéficie d'une chambre ou d'un logement indépendant sur place.

Ces temps de présence entre 22 heures et 7 heures au domicile de la personne aidée seront :

- conditionnés par la possibilité effective donnée au salarié de bénéficier d'une chambre ou d'un logement indépendant sur place ;
- indemnisés en fonction des sujétions particulières de sa présence, à savoir :
  - le salarié bénéficie d'une indemnisation particulière forfaitaire s'il a la nécessité de dormir hors de chez lui, soit une indemnité de 10 € ;
  - le salarié bénéficie d'une indemnisation particulière forfaitaire supplémentaire s'il n'y pas d'autre adulte responsable que lui au domicile de la personne aidée, soit une indemnité de 10 €.

Ces temps de présence nocturne sont en principe des temps d'inaction pendant lesquels le salarié pourra se reposer, mais ils pourront également comporter des périodes de travail ponctuelles.



Toute intervention avant, pendant ou après cette période sera décomptée et payée comme du temps de travail effectif.

#### k) Astreintes

### 1. Définition

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

### 2. Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos compensateur. Cette contrepartie sera de 2 h 30 de repos compensateur pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos compensateur pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Limites concernant les astreintes :

- le recours aux astreintes doit se faire dans le respect des plages d'indisponibilité ;
- la possibilité d'imposer des astreintes doit être nécessairement réservée aux périodes de repos quotidien ou hebdomadaire prévues dans le contrat de travail ;
- le recours aux astreintes doit être limité en termes de quotas d'heures et/ou de plages horaires ;
- la possibilité de dépasser les limites fixées doit être ouverte uniquement sur la base du volontariat ;
- le recours aux astreintes doit être ouvert à tous les métiers du « back office » ou aux fonctions « support ».

## II. – Organisation des temps de repos

### a) Pauses

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

### b) Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ce repos hebdomadaire est nécessairement de 35 heures consécutives entre 2 interventions dans la semaine.

Le jour habituel de repos du salarié doit être indiqué dans le contrat de travail, ainsi que la possibilité éventuelle d'un changement.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est en principe accordé le dimanche afin de préserver la vie personnelle et familiale du salarié.

Toutefois, compte tenu de la nécessité d'interventions quotidiennes liées à la nature particulière des services rendus aux personnes, il est possible de déroger à la règle du repos dominical, pour les activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d'enfants. En cas de dérogation au repos dominical pour des activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d'enfants, cette dérogation sera limitée à 2 dimanches par mois, sauf accord du salarié.

Pour tenir compte des contraintes liées au travail le dimanche, la rémunération du travail effectué ce jour-là est majorée au minimum de 10 % à compter du premier dimanche travaillé dans l'année.



Un salarié qui ne souhaite pas travailler le dimanche peut le prévoir dans son contrat de travail en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité.

### III. – Gestion des absences

#### Jours fériés chômés

1<sup>er</sup> Mai : le 1<sup>er</sup> Mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 1<sup>er</sup> Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de service à la personne, tout salarié, qu'il s'agisse du personnel administratif ou du personnel intervenant, peut être amené à travailler le 1<sup>er</sup> Mai pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent.

Le travail effectué le 1<sup>er</sup> Mai ouvre droit en plus du salaire correspondant au travail accompli à une indemnité égale au montant de ce salaire.

25 décembre : le 25 décembre est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 25 décembre ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de service à la personne, tout salarié, qu'il s'agisse du personnel administratif ou du personnel intervenant, peut être amené à travailler le 25 décembre pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent.

Le travail effectué le 25 décembre ouvre droit en plus du salaire correspondant au travail accompli à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Jours fériés ordinaires (jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> Mai et le 25 décembre) : hormis, le 1<sup>er</sup> Mai et le 25 décembre, les autres jours fériés, dits jours fériés ordinaires, ne sont pas obligatoirement chômés et payés, sous réserve des dispositions particulières dans certaines régions ou dans certains départements.

Toutefois, pour tenir compte des contraintes liées au fait de travailler un jour férié, la rémunération du travail effectué ce jour-là sera majorée au minimum de 10 % à compter du premier jour férié travaillé dans l'année. Si le jour férié travaillé tombe un dimanche, la rémunération du travail effectué ce jour-là ne bénéficie pas d'une double majoration.

Un salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler un jour férié ordinaire, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Un salarié qui ne souhaite pas travailler un ou plusieurs jours fériés déterminés ou bien tous les jours fériés peut le prévoir dans son contrat de travail en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité.

Journée de solidarité : les modalités d'application des règles relatives à la journée de solidarité sont fixées chaque année, dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, ou à défaut, après concertation avec les salariés.

#### Congés payés

Ouverture du droit : le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif.

Durée des congés payés : la durée du congé payé se calcule en jours ouvrables.

Pour une année complète de travail, le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois (ou périodes de 4 semaines ou périodes équivalentes à 24 jours).

Décompte des congés payés : quand le salarié part en congé, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû travailler.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail.

Prise des congés annuels : les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur.

Fractionnement des congés payés : lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La 5<sup>e</sup> semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Rémunération des congés payés : à la fin de l'année de référence, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence.

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- soit à 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque la prestation de travail est occasionnelle, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque prestation.

Indemnité compensatrice de congés payés : lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

Congés annuels complémentaires : lorsqu'il est prévu au contrat que les interventions s'effectuent sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré, s'il le souhaite.

## Congés exceptionnels

Congés pour événements familiaux : le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 2 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement, dans la limite de 1 semaine avant ou après l'événement.

Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils sont assimilés à des jours de présence au travail pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur 1 jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

En dehors des événements familiaux visés ci-dessus, le salarié pourra imposer à l'employeur des congés supplémentaires non rémunérés pour d'autres événements familiaux, s'il en justifie.

Congés pour convenance personnelle : des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié.

## IV. – Aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, des accords d'entreprise peuvent définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Un accord conclu en ce sens peut prévoir :

- une variation de l'horaire de travail de 40 heures au plus par rapport à l'horaire mensuel de référence ;
- une variation de l'horaire hebdomadaire de référence allant de 0 à 40 heures pour un temps plein ;
- une variation de l'horaire hebdomadaire de référence allant de 0 à 34 heures pour un temps partiel.

Pour l'aménagement du temps de travail, l'année de référence peut être soit l'année civile, soit une autre période de 12 mois définie de manière conventionnelle ou contractuelle.

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement de leur temps de travail sera calculée sur la base de l'horaire mensuel de référence indépendamment de l'horaire réellement accompli ou sur la base de l'horaire réellement effectué, si le salarié en fait le choix.

## Section 3

### Dispositions spécifiques pour les salariés travaillant à temps partiel

#### PRÉAMBULE

Les salariés peuvent être employés à temps partiel dans le cadre des dispositions légales et dans le cadre des conditions conventionnelles particulières définies par la présente section.

*a) Durée contractuelle minimale de travail*

Le contrat de travail conclu à temps partiel doit préciser la durée contractuelle garantie.

*b) Organisation du travail à temps partiel*

L'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit se faire conformément au droit commun, avec notamment :

- un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne rappelés au point *i* de la section 2, sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ;
- la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle.

*c) Priorité d'accès aux emplois à temps plein*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à temps plein susceptibles d'être vacants dès lors que les postes concernés sont de nature à correspondre à leur qualification.

*Section 4*

Conventions de forfait en jours sur l'année

Des conventions de forfait en jours sur l'année peuvent être conclues, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ayant conclu de telles conventions de bénéficier des repos minimaux (quotidien et hebdomadaire) rappelés dans la présente convention.

CHAPITRE III

SÉCURITÉ. – SANTÉ AU TRAVAIL

*Section 1*

Prescriptions générales

La sécurité et la santé des salariés sont assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises du secteur s'engagent à contribuer à l'effort national en matière de développement durable. A cette fin, les entreprises du secteur s'engagent à privilégier l'utilisation de produits, matériaux, machines qui d'une part préservent la santé et la sécurité des salariés qui les utilisent, d'autre part s'inscrivent dans la stratégie nationale de développement durable adoptée par le gouvernement le 3 juin 2003.

1. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Est créé dans toute entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les conditions de fonctionnement et les attributions sont définies par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Le CHSCT contribue à développer le sens de la prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à l'information des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ce rôle est dévolu au référent santé.

1.1. Attributions

Le CHSCT doit être consulté sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité. Il est régulièrement informé des nouvelles embauches.

Les informations et documents sur la sécurité et les conditions de travail, et relatifs à la profession, émanant des caisses régionales d'assurance maladie, des comités techniques régionaux ou du comité technique national communiqués à l'entreprise doivent être transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les membres du CHSCT ou, par défaut, les délégués du personnel, ont la possibilité de procéder à une inspection des lieux de travail pour s'assurer de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité.

La sécurité des travaux en hauteur est particulièrement examinée par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification du matériel, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi notamment par le chef d'entreprise.

Chaque année, le chef d'entreprise ou d'établissement soumet pour avis au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le CHSCT reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

## 1.2. Heures de délégation

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

## 1.3. Formation des membres

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, les membres élus du CHSCT peuvent bénéficier de la formation initiale nécessaire à leurs missions, et ce dans les conditions prévues par l'article L. 4614-14 du code du travail, à raison d'un membre chaque année.

Dans les établissements occupant 300 salariés ou plus, les membres du CHSCT bénéficient d'une formation dans les conditions prévues à l'article L. 4523-10 du code du travail.

Cette formation est financée par les fonds consacrés dans l'entreprise à la formation professionnelle.

## 2. Médecine du travail

Le médecin du travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel, a un rôle préventif pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle, la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

## 2.1. Règles générales

Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail.

Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins 3 jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit son engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail.

Toutefois, pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée et pour les salariés travaillant de nuit, cet examen a lieu obligatoirement avant leur embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les 24 mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude aux postes de travail qui peuvent être occupés. Le premier de ces examens a lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie non professionnelle, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail.

En cas d'incapacité reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'incapacité est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement.

## *Section 2*

### Prévention des risques professionnels

Les parties souhaitent concourir à la préservation de la santé des salariés de la branche au regard des risques professionnels spécifiques au secteur des services à la personne.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Ces mesures comprennent des actions d'information, de formation et de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

#### 1. Identification des risques

##### 1.1. Document unique

Une analyse détaillée des risques professionnels est réalisée par l'employeur, en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles ont été mises en place et la médecine du travail, pour chaque catégorie d'emplois. Les résultats sont transcrits dans un document unique mis à jour annuellement et à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les condi-



tions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque pour une catégorie d'emplois est recueillie.

Les représentants des salariés sont informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des risques et sur les décisions qui en découlent préalablement à leur mise en œuvre. Ils sont associés à cette évaluation et au choix des moyens de prévention des risques.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail ou de toute autre instance externe compétente.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail ou des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

## 1.2. Santé mentale et risques psychosociaux

La santé recouvre l'intégrité physique et l'équilibre psychologique du salarié.

L'employeur a l'obligation d'identifier les risques psychosociaux, définis comme l'ensemble des facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés au travail (monotonie du travail, isolement, tensions interpersonnelles, bruit, manque d'espace...), et de prendre toutes les mesures nécessaires à leur suppression.

Il est particulièrement attentif à la prévention des situations de stress, de harcèlement moral, et de violence, conformément à la réglementation en vigueur.

Des indicateurs peuvent révéler une situation de stress lié au travail au sens de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, c'est-à-dire une situation de déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Afin de préserver l'équilibre psychologique de leurs collaborateurs, les employeurs du secteur sont donc particulièrement attentifs aux indicateurs suivants :

- un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ;
- une importante rotation du personnel en raison notamment de démissions et/ou de conflits personnels ;
- un nombre important d'accidents du travail.

Cette liste n'est pas limitative.

L'attention doit également être portée sur les modes d'organisation du travail et de management qui peuvent être sources de stress lié au travail. Ainsi les employeurs du secteur veillent notamment :

- à ne pas systématiser des dépassements excessifs d'horaires ;
- à mettre à la disposition du personnel les moyens de réaliser le travail demandé et d'atteindre les objectifs fixés ;
- à ce que la charge de travail réelle ne soit pas manifestement excessive ;
- à assurer à l'ensemble du personnel des conditions de travail et un environnement de travail agréables ;
- à communiquer de manière compréhensible et en temps utiles sur ce qui est attendu des salariés tant en termes de qualité que de quantité de travail et sur les perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- à permettre autant que possible la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- à apporter un soutien psychologique nécessaire en cas d'accident.

## 2. Information et formation des salariés

### 2.1. Information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité

L'employeur doit informer les salariés des risques concernant leur santé et leur sécurité, notamment en ce qui concerne :

- les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation ;
- le rôle du service de santé au travail, et le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- les dispositions contenues dans le règlement intérieur ;
- les consignes de sécurité et de premier secours en cas d'incendie ;
- les consignes particulières de sécurité pour des personnes qui assistent des tiers.

Cette information doit être adaptée à l'organisation du travail propre au métier du service à la personne.

Par exemple : remise de notices explicatives, remise périodique d'un bulletin d'information envoyé avec le bulletin de salaire rappelant les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé au travail...

### 2.2. Formation des salariés aux règles d'hygiène et de sécurité

L'employeur organise une formation, en matière d'hygiène et de sécurité, pratique et appropriée aux postes de travail, lors de l'embauche et lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement.

Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures et à l'utilisation des produits toxiques ou dangereux.

## *Section 3*

### Droits et obligations des salariés

#### 1. Obligations des salariés

Les salariés sont sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels. Les salariés sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues.

Dans la branche, les salariés sont sensibilisés notamment aux risques particuliers liés à leurs lieux de travail, qu'ils s'agissent des domiciles des bénéficiaires des services ou des autres lieux choisis par ces bénéficiaires.

Conformément aux instructions qui lui sont données, dans les conditions prévues s'il y a lieu au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le salarié prend soin du matériel mis à sa disposition par l'entreprise de service à la personne ou le bénéficiaire du service et ne les utilise pas à d'autres fins que celles prévues dans le cadre de ses activités.

Le salarié respecte les règles de manutention et de sécurité préconisées par l'entreprise de services à la personne.

Tout salarié qui, délibérément, ne respecte pas les règles de sécurité pourra encourir des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement. De même, le refus d'un salarié de participer à une formation pourra être sanctionné.

#### 2. Droits des salariés

Lorsqu'un salarié utilise les produits mis à sa disposition par le bénéficiaire du service, il peut refuser d'utiliser les produits auxquels il est allergique ou les produits dangereux dont une liste a été établie par son employeur.



Un salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à son encontre lorsqu'un salarié s'est retiré d'une situation répondant aux conditions définies ci-dessus.

Un salarié doit alerter l'employeur et un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il estime qu'une situation à risque est de nature à compromettre sa sécurité ou sa santé ou celles d'un autre salarié de l'entreprise. Il peut également en informer tout autre représentant du personnel et tout autre responsable de la sécurité.

## CHAPITRE IV

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'ensemble des règles du présent chapitre sont rappelées sous réserve des règles légales applicables pour des salariés protégés.

#### *Section 1*

#### Cessation du contrat à durée indéterminée

##### 1. Licenciement

Il y a licenciement lorsque la rupture d'un contrat à durée indéterminée est décidée par l'employeur. Un licenciement peut intervenir soit pour un motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire), soit pour un motif économique.

##### 1.1. Préavis

Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et sauf le cas de faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 1 mois si le salarié compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié compte 2 ans et plus d'ancienneté.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui sera maintenu.

Si le salarié justifie d'une lettre d'engagement avant la fin de son préavis en cours d'exécution, le préavis prendra fin dans un délai maximal de 4 jours calendaires pouvant être réduit par accord entre les parties.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où le salarié licencié aura trouvé un nouvel emploi, celui-ci a droit à 4 heures par semaine pour rechercher un nouvel emploi.

Ces 4 heures pourront être prises un jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

##### 1.2. Indemnité de licenciement

Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et sauf le cas de faute grave ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis proportionnelle à son ancienneté et représentative de dommages et intérêts forfaitaires. Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail (étant entendu

que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*).

## 2. Démission

Il y a démission lorsqu'un contrat à durée indéterminée est rompu par un salarié, de sa propre initiative.

En cas de démission du salarié et sous réserve des dispositions contractuelles fixées, celui-ci doit effectuer un préavis tel que fixé à l'article 1.1.1 de la présente section, soit de :

- 1 mois si le salarié compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié compte 2 ans et plus d'ancienneté.

## 3. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié dans le respect des conditions légales en vigueur.

## 4. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite doit en informer par écrit son employeur en respectant le préavis tel que fixé à l'article 1.1.1 de la présente section.

Le montant de l'indemnité minimum de départ à la retraite s'établit comme suit :

Moins de 10 ans d'ancienneté : (dans l'entreprise)	Néant
De 10 à 15 ans d'ancienneté	0,5 mois de salaire
De 15 à 20 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
De 20 à 30 ans d'ancienneté	1,5 mois de salaire
Plus de 30 ans d'ancienneté	2 mois de salaire

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois, précédant le départ à la retraite, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*).

## 5. Rupture d'un commun accord des parties

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de la rupture du contrat de travail qui les lie, ainsi que des conditions de leur séparation.

Les parties peuvent notamment rompre le contrat de travail dans les conditions fixées pour une rupture conventionnelle par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

## Section 2

### Cessation du contrat à durée déterminée

1.1. En principe, un contrat à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties ou à la réalisation du motif pour lequel il a été conclu.

1.2. Par dérogation, un contrat à durée déterminée peut être rompu dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail.

Un contrat à durée déterminée peut être rompu pour faute grave de l'une des parties.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

Un contrat à durée déterminée peut aussi être rompu en cours d'exécution et à tout moment d'un commun accord entre les parties. Cet accord est établi par écrit.

Un contrat à durée déterminée peut également être rompu par le salarié lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur.

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. La durée du préavis ne peut être supérieure à 2 semaines.

## CHAPITRE V

### DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT

#### *Section 1*

##### Obligations de l'entreprise de services à la personne à l'égard du salarié

Les entreprises du secteur des services à la personne s'engagent à garantir l'employabilité des salariés de la branche via les mesures de formation définies à la partie 3 de la présente convention.

Les entreprises du secteur s'engagent à garantir la santé physique et/ou mentale du salarié. Le salarié doit pouvoir exercer son droit de retrait s'il constate un risque pour sa santé physique et/ou mentale, notamment lorsqu'il intervient au domicile du bénéficiaire du service. En cas d'exercice par un salarié de son droit de retrait, le salarié doit veiller à ne pas causer de risque pour autrui et l'employeur diligente une enquête et prend toutes les mesures nécessaires pour garantir l'intégrité physique et/ou mentale du salarié.

#### *Section 2*

##### Obligations du salarié à l'égard de l'entreprise de services à la personne

Les activités de services à la personne, notamment lorsque l'exécution du travail a lieu au domicile du bénéficiaire du service, imposent le respect de règles visant à assurer le bien-être et le respect du bénéficiaire du service.

#### 1. Respect de la clientèle

Le salarié respecte strictement, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Il s'interdit de percevoir, sous quelque forme que ce soit, toutes gratifications, commissions ou prêts de la part notamment des bénéficiaires de services.

Le salarié est tenu, à l'égard du bénéficiaire de services à la personne, d'observer un vocabulaire correct et de respecter les règles de politesse d'usage.

Le salarié signale immédiatement à l'entreprise qui l'emploie toute difficulté relationnelle avec le bénéficiaire du service, susceptible d'entraîner une dégradation de la qualité du service et/ou une détérioration anormale des conditions de travail.

#### 2. Obligation de confidentialité et de loyauté

Le salarié ne communique aucune indication à des tiers portant sur les missions et tâches exécutées. Il ne divulgue en aucune façon les indications qu'il peut recueillir du fait de ses fonctions sur tout ce qui touche à l'organisation de l'entreprise et à ses relations commerciales. Il ne divulgue en aucune façon l'identité et l'adresse des bénéficiaires de services à la personne.

Le salarié garde une discrétion absolue quant à ce qu'il voit ou entend chez les bénéficiaires de services à la personne vis-à-vis des tiers.

Toutefois, si le salarié constate, lors de l'exercice de ses fonctions, un cas de maltraitance psychologique et/ou physique, il est tenu d'en référer sans délai, et par tout moyen, à son responsable hiérarchique. Le cas échéant, l'employeur prendra les mesures nécessaires en termes de signalement.

Tout manquement par le salarié aux obligations susmentionnées constitue de sa part une faute pouvant entraîner la rupture du contrat de travail.

### *Section 3*

#### Pouvoir et droit disciplinaire

##### 1. Nature et échelle des sanctions

Les sanctions susceptibles d'être prises suivant le degré de gravité de la faute et les circonstances sont les suivantes :

- observation écrite ;
- avertissement écrit ;
- mise à pied disciplinaire de 1 à 3 jours sans rémunération ;
- mutation disciplinaire ;
- rétrogradation ;
- licenciement pour faute ;
- licenciement pour faute grave ;
- licenciement pour faute lourde.

Une observation verbale ne constitue pas en elle-même une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail. Elle constitue un simple rappel à l'ordre sans incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Elle ne donne pas lieu à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail.

La mise à pied disciplinaire constitue une exclusion temporaire de l'établissement entraînant la privation de la rémunération correspondante.

La mutation disciplinaire correspond à un changement de poste prononcé à titre de sanction.

La rétrogradation correspond à un changement de qualification professionnelle ou de niveau hiérarchique.

Le licenciement pour faute entraîne rupture du contrat de travail sous respect du préavis exécuté ou non et ouvre droit au versement d'une indemnité de licenciement selon l'ancienneté du salarié.

Le licenciement pour faute grave s'entend sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le licenciement pour faute lourde est privatif non seulement du préavis et de l'indemnité de licenciement, mais également de l'indemnité compensatrice de congé payé afférente à la période de référence en cours.

##### 2. Procédure disciplinaire

###### 2.1. Procédure applicable aux observations et avertissements écrits

Conformément aux dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail, les observations et avertissements écrits font l'objet d'une notification au salarié concerné précisant les griefs retenus contre lui. Cette notification est effectuée :

- soit par lettre remise en main propre contre décharge ;
- soit par lettre recommandée avec avis de réception.

###### 2.2. Procédure applicable aux autres sanctions

Lorsqu'une sanction autre qu'une observation ou un avertissement écrit est envisagée, la procédure prévue par l'article L. 1332-2 du code du travail est alors mise en œuvre selon les modalités

précisées ci-après, à l'exception du licenciement soumis à l'application de la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Procédure applicable à la mise à pied disciplinaire, à la mutation disciplinaire et à la rétrogradation :

- convocation à un entretien préalable :

Le salarié à l'égard duquel la sanction est envisagée est convoqué à un entretien. Cette convocation est effectuée soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien, précise le lieu, la date et l'heure à laquelle il doit avoir lieu et rappelle au salarié la possibilité qu'il a de se faire assister par un salarié de l'entreprise ;

- objet de l'entretien :

L'entretien a lieu au moins 5 jours ouvrables après la convocation adressée par l'employeur. Ce délai court à compter du lendemain de la remise de la convocation en main propre ou de la présentation par lettre recommandée.

L'entretien a pour objet d'expliquer au salarié le ou les motifs de la sanction envisagée et de recueillir ses explications ;

- notification de la sanction :

Elle ne peut intervenir moins de 1 jour franc (soit 1 jour entier, décompte de 0 à 24 heures, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés) ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle est opérée :

- soit par lettre remise en main propre contre signature d'un exemplaire ;
- soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette notification indique les motifs de la sanction.

Si, suite à l'entretien, aucune sanction n'est finalement prise, information en est donnée au salarié concerné.

Procédure applicable au licenciement pour motif disciplinaire :

Conformément aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail, la procédure suivante doit être observée pour tout licenciement pour motif personnel d'ordre disciplinaire.

- convocation à un entretien préalable au licenciement :

Avant toute décision, le salarié est convoqué à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Si un salarié est convoqué en dehors de sa zone géographique contractuelle d'intervention, il sera remboursé des frais engagés pour se rendre à cette convocation sur présentation de justificatifs ;

- entretien préalable :

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de se faire assister et précise l'adresse des services dans lesquels la liste des conseillers est tenue à sa disposition ;

– notification du licenciement :

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué et plus de 1 mois après cet entretien.

## PARTIE 3

### POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT DES CARRIÈRES

#### PRÉAMBULE

L'essor du secteur économique des services à la personne est conditionné par la reconnaissance effective d'emplois durables et professionnalisés.

Les savoir-faire spécifiques au secteur doivent être valorisés afin de renforcer la motivation des salariés et d'assurer la construction d'une identité professionnelle. C'est l'objet de la politique générale de l'emploi définie au niveau de la branche professionnelle et déployée au sein des entreprises. Les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de formation professionnelle continue, incluent l'alternance et la gestion de l'emploi des seniors.

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### GÉNÉRALITÉS

##### 1. Principes directeurs

Au-delà des dispositifs législatifs existants, les parties signataires de la présente convention conviennent de l'importance de garantir aux salariés du secteur des services à la personne la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d'âge, de situation de famille, d'état de grossesse, d'origine, d'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de mœurs, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou de lieu de résidence.

Conscientes des préjugés et stéréotypes dans le secteur particulier des services à la personne, tenant notamment à la très grande féminisation du secteur, les parties s'engagent également à promouvoir la diversité dans la branche via des dispositifs objectifs de recrutement et d'évaluation professionnelle.

Un rapport périodique est réalisé sur ce thème au niveau de la branche sur la base d'informations collectées auprès des entreprises du secteur.

Pour mémoire, les parties rappellent que le fait de subordonner une offre d'emploi ou une demande de stage ou de formation, de refuser d'embaucher, de sanctionner, de licencier une personne en raison de son origine, son sexe, sa situation de famille, son apparence physique, son nom, ses caractéristiques génétiques, son orientation sexuelle, son âge, son état de santé, son handicap, ses mœurs, ses opinions et activités politiques ou syndicales, son appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, est passible de sanctions pénales (art. 225-1, 225-2 et 225-4 du code pénal).

## 2. Dispositifs au niveau des entreprises

### a) Désignation d'un « correspondant égalité des chances » et consultation du comité d'entreprise

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, un « correspondant égalité des chances » est chargé du suivi des actions de formation, de sensibilisation et de lutte contre les préjugés et stéréotypes menées par l'employeur.

Dans les entreprises dotées de délégués du personnel mais non d'un comité d'entreprise, il est recommandé de désigner un « correspondant égalité des chances » parmi les membres du personnel.

Les parties soulignent le rôle important de l'encadrement en la matière.

Nonobstant les obligations légales de l'employeur, un bilan d'évaluation est réalisé annuellement par le « correspondant égalité des chances ». Ce bilan présente de manière synthétique : les modalités de recrutement dans l'entreprise, la répartition des nouvelles embauches avec des indications sur le sexe, l'âge et les cas de handicap éventuels.

Ce bilan est transmis au comité d'entreprise dans le cadre du rapport annuel unique. Il sera également transmis aux délégués syndicaux à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire. Le temps passé à cette réunion ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation des intéressés.

Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, les salariés peuvent interroger directement l'employeur sur les dispositifs en place dans l'entreprise et les mesures prises en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle au cours de l'exercice écoulé.

Plus généralement, l'ensemble du personnel encadrant des entreprises du secteur doit être formé pour une gestion des ressources humaines garante de la non-discrimination et promouvant l'égalité.

### b) De l'offre d'emploi au recrutement

L'offre d'emploi :

Doivent figurer dans les offres d'emploi :

- l'intitulé du poste ;
- le profil recherché ;
- des précisions concernant le mode d'organisation du temps de travail ;
- les conditions de la rémunération.

Les opérations de recrutement :

Chaque entreprise du secteur des services à la personne doit mettre en place une procédure de recrutement permettant d'écarter tout risque de discrimination et de promouvoir l'égalité professionnelle.

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement devront être strictement fondés sur des compétences et/ou des aptitudes professionnelles requises.

### c) Le déroulement et l'évolution de carrière

Les salariés ne doivent pas subir de discrimination lors du déroulement de leur carrière et pour l'évolution de leur carrière dans la branche, que ce soit pour l'accès aux formations ou aux promotions, la rémunération et la mobilité professionnelle.

## CHAPITRE II

### FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable, de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité, levier pour plus de temps complet, les parties signataires considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.



Les objectifs pour les partenaires sociaux portent sur la modernisation et la professionnalisation et s'articulent autour des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères ;
- diversifier les modalités d'accès aux formations (formation en alternance, formation ouverte et/ou à distance, formation en ligne...) et de validation des compétences (création de passerelles et d'équivalences) ;
- favoriser le développement de la valorisation des acquis de l'expérience au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

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

### *Champ d'application*

Le présent chapitre s'applique aux entreprises privées de services à la personne dont l'activité est visée dans l'accord du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne (accord étendu le 24 janvier 2011).

### *Section 1*

#### Priorités de formation

## **Article 2**

### *Priorités triennales*

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus à l'article R. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

## **Article 3**

### *Axes fondamentaux*

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences. Les actions menées doivent s'inscrire dans le cadre de parcours sécurisés visant l'obtention d'une qualification reconnue.

Une attention particulière est portée aux seniors, très nombreux dans ce secteur d'activité, pour accompagner leur évolution dans le métier et développer leur capacité à transmettre leurs compétences.

## **Article 4**

### *Priorités d'action en matière de formation continue*

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés non qualifiés au sens de l'accord national interprofessionnel ou au regard des qualifications exigées par la réglementation du secteur des services à la personne, et notamment dans les emplois d'intervention ;



- favoriser l’obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d’une expérience dans l’emploi de plus de 10 ans ;
- faciliter l’obtention de qualification pour les emplois d’encadrement intermédiaire et pour les emplois de direction ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation ;
- favoriser l’accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de l’entreprise ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l’emploi occupé ou visé ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale, en particulier auprès des seniors.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP, qui les communique à l’OPCA désigné.

## **Article 5**

### *Publics prioritaires de la branche*

Les partenaires sociaux définissent deux grandes catégories de publics prioritaires au sein de la branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation professionnelle continue (plan de formation, période de professionnalisation et droit individuel à la formation). Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

1<sup>re</sup> priorité : afin de réduire les inégalités d’accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : les intervenants non qualifiés, les jeunes, et les seniors et cela quelle que soit la taille de l’entreprise.

2<sup>e</sup> priorité : les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l’encadrement intermédiaire et les cadres pour favoriser l’évolution de leurs compétences au regard de l’évolution des métiers qu’ils exercent.

Pour ces publics, les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

1. Pour les intervenants non qualifiés, les jeunes et les seniors (visés *supra*) :

- faciliter l’accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d’alphabétisation, la lutte contre l’illettrisme, l’initiation et le perfectionnement à la langue française ;
- renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l’acquisition des compétences liées aux services associés, en vue d’atteindre une qualification ;
- faciliter l’accès à un parcours qualifiant ;
- développer la formation à la prévention des risques liés aux publics fragiles, notamment par l’obtention du brevet sauveteur secouriste du travail.

Par ailleurs, les entreprises doivent informer les personnels non qualifiés, en lien avec les instances représentatives du personnel quand elles existent sur :

- les possibilités d’accès à la formation ;
- les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle permettant d’accéder aux qualifications supérieures ;
- les modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la valorisation des acquis de l’expérience ;
- les spécificités des emplois d’intervention à domicile.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, la branche décide de :

- veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- favoriser la mise en place de parcours d'intégration notamment par la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;
- favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

## 2. Pour l'encadrement intermédiaire et les cadres :

Pour l'encadrement intermédiaire de proximité : le développement des compétences techniques, organisationnelles (incluant les notions informatiques de base), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client).

Pour les cadres :

- le développement des compétences commerciales (notamment concernant la dimension « services »), d'organisation, de gestion des structures (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;
- le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

## Article 6

### *Préparation opérationnelle à l'emploi collective*

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi collective au sein de leur branche professionnelle, pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

Un groupe de travail paritaire composé de membres de la CPNEFP sera mis en place pour travailler sur ce dispositif avec l'OPCA AGEFOS PME.

Avant toute mise en œuvre, les résultats des travaux du groupe paritaire seront restitués et discutés en CPNEFP qui décidera, avec l'aide de l'OPCA, des modalités de mise en œuvre du dispositif.

## Section 2

### Dispositifs de la formation professionnelle continue

## Article 7

### *Plan de formation de l'entreprise*

Les employeurs s'obligent à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés et anticipent les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord du 18 décembre 2009.

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés et le développement de leurs compétences. Il vise le développement de

l'évolution professionnelle des salariés dans une perspective qualifiante et assure le maintien de la compétitivité des entreprises.

Chaque entreprise a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation, dans le respect des dispositions du code du travail, tant en ce qui concerne sa construction qu'en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les actions de formations retenues dans le respect des orientations définies par la CPNEFP de la branche : actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences ;
- les dispositions prises en matière d'information des salariés, notamment sur les dispositifs de formation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

## Article 8

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### 1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

Tout salarié employé sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un droit individuel à la formation.

Les salariés à temps plein bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF *pro rata temporis*, dès lors qu'ils ont travaillé sous contrat à durée déterminée au moins 4 mois (consécutifs ou non) durant les 12 derniers mois.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Dans l'hypothèse où le salarié a consommé partiellement son droit, il peut capitaliser de nouveaux droits qui porteraient à nouveau son DIF à un plafond de 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

#### 2. Modalités de mise en œuvre

La branche souhaite favoriser la mutualisation des moyens en matière de DIF pour les salariés en multi-employeurs (de différents statuts), notamment lorsqu'ils exercent une activité dans le cadre de la branche des salariés du particulier employeur.

Pour cela, si le salarié est multi-employeurs, et s'il mobilise ses droits acquis chez ses différents employeurs, il est prioritaire pour mettre en œuvre le DIF dès lors que l'action visée est reconnue prioritaire par la branche des entreprises privées de services à la personne.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le DIF peut être pris, soit dans le cadre du temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

Le salarié adresse à son employeur la demande écrite de DIF 2 mois avant le début de l'action envisagée. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. Le choix de l'action est arrêté par accord écrit entre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai requis vaut acceptation de la demande du salarié.

La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituellement travaillés est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat conclu avec l'employeur.

Les heures réalisées en dehors des temps habituellement travaillés donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée, conformément aux dispositions du code du travail, sur la base des salaires versés par l'employeur.

### 3. Actions prioritaires DIF

Ces actions prioritaires sont :

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- les actions de promotion professionnelle, donnant lieu à une augmentation de coefficient dans la grille de classification de la branche ;
- les actions de préparation à la VAE, notamment au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise ;
- les actions de formation complémentaire dans le cas d'une validation partielle de l'expérience ;
- toute action s'inscrivant dans un parcours de professionnalisation ;
- le bilan de compétences pour les salariés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise.

Les actions réalisées dans le cadre du DIF ne peuvent être éligibles au DIF prioritaire que si la rémunération est assurée au taux horaire de travail effectif prévu dans le contrat de travail.

### 4. Financement

Les actions de DIF prioritaires sont prises en charge par l'OPCA de la branche sur l'enveloppe « professionnalisation », dans le respect des critères définis par la section paritaire professionnelle.

La prise en charge du DIF non prioritaire est assurée sur l'enveloppe « plan de formation » dans les mêmes conditions qu'une action du plan de formation.

### 5. Transférabilité et portabilité du DIF

Transférabilité : le DIF peut être transféré dans le cas où le salarié change d'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Portabilité : la portabilité du DIF est mise en œuvre dans la branche dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Démision : le DIF est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Départ à la retraite ou mise à la retraite : les droits au DIF sont perdus.

## Article 9

### *Dispositifs de formation par alternance*

#### A. – Contrat de professionnalisation

##### 1. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sortant d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

*NB.* – La réglementation des services à la personne impose l'âge de 18 ans révolus pour exercer une activité auprès des publics fragiles.

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les entreprises étudient, avant chaque embauche en contrat de professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi.

## 2. Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat :

- 6 à 12 mois pour les CDD ;
- 6 à 12 mois pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les publics prioritaires (cf. ci-dessus).

Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications <sup>(1)</sup> conduisant à :

- un titre ou un diplôme ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective.

Durée des actions de formation et assimilées :

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de professionnalisation (contrat à durée indéterminée).

La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut être comprise entre 25 % et 40 % de la durée du contrat (ou de la professionnalisation pour un contrat à durée indéterminée), lorsque la nature de la qualification visée l'exige, ou pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue :
  - les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
  - les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

A noter : le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel, dans le respect des conditions précisées ci-dessus, notamment de la durée de la formation par rapport à la durée du contrat. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

---

(1) En fonction des référentiels correspondants aux qualifications visées, notamment pour les personnes n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue et dans le cadre d'une qualification diplômante.

### 3. Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche <sup>(1)</sup> ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

### 4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur, pour toute entreprise signant un contrat de professionnalisation.

Un tuteur ne peut accompagner plus de deux salariés en alternance.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifiques pour la formation et le suivi des tuteurs.

### 5. Rémunérations

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

NIVEAU de formation	MOINS de 21 ans	DE 21 ANS à moins de 26 ans	26 ANS et plus
Inférieur au bac professionnel ou titres professionnels équivalents	55 % du Smic	70 % du Smic	Minimum Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel
Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	

## B. – Périodes de professionnalisation

### 1. Publics

La période de professionnalisation est ouverte :

- au salarié sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- au salarié sous contrat à durée indéterminée qui compte 10 ans d'activité professionnelle dans le secteur ou dans l'emploi, ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la branche ;
- au salarié sous contrat à durée indéterminée qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à la femme sous contrat à durée indéterminée qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme sous contrat à durée indéterminée après un congé parental ;
- au travailleur sous contrat à durée indéterminée handicapé, accidenté du travail, ou invalide ;
- au bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;

(1) L'entreprise peut faire référence à une autre convention collective que celle qu'elle applique.

- au salarié sous contrat à durée indéterminée dans le cadre d’une évolution professionnelle conduisant à un changement dans la grille de classification de la branche

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés ayant 1 an d’ancienneté dans le secteur des services à la personne.

## 2. Durée

La CPNEFP, en lien avec la section paritaire professionnelle, fixe annuellement la durée minimale de formation suivie par les bénéficiaires d’une période de professionnalisation. En tout état de cause, elle ne pourra être inférieure à 70 heures.

## 3. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d’acquérir une qualification professionnelle :
  - soit enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
  - soit reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche <sup>(1)</sup> ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif est défini par la CPNEFP de la branche.

## 4. Tutorat

La spécificité de l’exercice du travail au domicile d’un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d’un tuteur, pour toute période de professionnalisation mise en œuvre dans l’entreprise.

Un tuteur ne peut accompagner plus de deux salariés en alternance.

Un travail sera conduit avec l’OPCA pour mettre en place des outils d’accompagnement spécifique pour la formation et le suivi des tuteurs.

## Section 3

### Outils d’individualisation du départ en formation

Ce chapitre a une finalité pédagogique et liste les outils sur lesquels les partenaires sociaux s’engagent à travailler et à définir leur priorité, en tenant compte des spécificités de la branche.

## Article 10

### *Passeport formation*

Les partenaires sociaux s’engagent à travailler, dans le cadre de la CPNEFP, à l’élaboration de cet outil indispensable à la sécurisation des parcours professionnels.

Le passeport formation est établi à l’initiative du salarié qui en garde la propriété.

Tout salarié peut obtenir le passeport auprès de son employeur.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

## Article 11

### *Entretiens individuels professionnels*

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, chaque salarié a le droit de pouvoir bénéficier d’un entretien professionnel au moins tous les 2 ans.

---

(1) L’entreprise peut faire référence à une autre convention collective que celle qu’elle applique.



Cet entretien a pour but de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, tout salarié atteignant l'âge de 45 ans doit bénéficier d'un bilan d'étape professionnel (entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière) dans l'année qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire. Au cours de cet entretien, l'employeur informe notamment le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les besoins de formation recueillis au cours de ces entretiens sont repris dans la construction du plan de formation.

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler, dans le cadre de la CPNEFP, sur des conditions de mise en œuvre particulières et sur la mise en place de supports d'entretiens spécifiques aux métiers de la branche.

## **Article 12**

### *Bilan de compétences*

#### 1. Principes généraux

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

#### 2. Modalités de départ en formation

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences (FONGECIF).

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et financé en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF.

#### 3. Promotion, information

Lors des réunions de personnel et lors de l'entretien individuel professionnel, le personnel d'encadrement diffuse des informations sur le dispositif du bilan de compétences et sur ses modalités d'accès, notamment les documents d'informations édités par l'OPCA de branche.

## **Article 13**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

#### 1. Principes généraux

La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

#### 2. Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé de VAE.

Les actions de formation nécessaires à l'obtention du diplôme (du titre ou du CQP) visé sont éligibles et prioritaires sur tous les dispositifs de formation.



En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

### 3. Promotion, information

Lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel, le personnel d'encadrement diffuse des informations sur le dispositif de VAE, notamment les documents d'informations édités par l'OPCA de branche.

### 4. Jury

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront définis par la section professionnelle paritaire.

### *Section 4*

#### Développement du tutorat

La fonction tutorale est mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation en alternance.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ayant 3 ans d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

L'exercice effectif de la fonction tutorale donne lieu à une reconnaissance financière.

La spécificité du travail au domicile des particuliers conduit les partenaires sociaux à engager un travail d'ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d'exercice du tutorat, et de construction de parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

Dans le cadre de la politique en faveur des seniors les partenaires sociaux encouragent les entreprises à désigner comme tuteurs des salariés d'au moins 45 ans ayant 3 ans d'expérience dans le secteur.

### *Section 5*

#### Articulation formation initiale/formation continue

Les parties affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Elles souhaitent développer activement les liens nécessaires entre formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale pour une professionnalisation efficace et la création de véritables projets de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

### *Section 6*

#### Dispositions financières

Les parties signataires confirment les dispositions de l'article 5 de l'accord du 18 décembre 2009 (étendu le 20 avril 2010), relatives à la désignation d'AGEFOS PME en tant qu'OPCA de la branche et au montant des contributions dues par les entreprises de la branche pour le financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés.

Ils ajoutent qu'en application de la loi du 24 novembre 2009 (art. L. 6332-18 et L. 6332-19 du code du travail) les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de contribuer au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par l'intermédiaire de leur OPCA de branche.

Ainsi, chaque année, AGEFOS PME est tenu de verser au FPSPP, un pourcentage des contributions légales au financement de la formation professionnelle continue versées par les entreprises. Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel et est appliqué sur les contributions légales dues au titre du « plan de formation » et de la « professionnalisation ».

## CHAPITRE III

### GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DES SENIORS

L'évolution démographique au sein des personnels de la profession doit être prise en compte dans la branche et fera l'objet par avenant d'un accord spécifique.

#### 1. Définition du public senior

Sont considérés comme des seniors les salariés âgés de 45 ans et plus.

#### 2. Constat triennal de l'évolution de l'emploi des seniors dans la branche

Un tableau sera établi avec :

- une pyramide des âges ;
- des précisions concernant la pénibilité des métiers ;
- une indication du pourcentage d'augmentation et de promotion par tranche d'âge et de métiers ;
- une indication du nombre de jours de formation.

#### 3. Mesures de maintien dans l'emploi

Ces mesures porteront sur :

- l'aménagement de poste pour tenir compte de la pénibilité ;
- les formations à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- le bilan d'étape sur le poste occupé et dans la profession.

#### 4. Evolution de carrière afin de tenir compte des charges physiques inhérentes à certains postes

Les métiers des services à la personne peuvent, pour les salariés intervenant sur le terrain, générer certaines charges physiques inhérentes à l'activité. Il en résulte qu'une évolution de la carrière dans la profession vers des postes comportant moins de charge physique voire vers des postes sédentaires doit être proposée en priorité aux salariés seniors qui le souhaitent.

#### 5. Développement de la fonction tutorale

Les salariés seniors ayant une ancienneté importante dans la profession et qui le souhaitent peuvent assurer un accompagnement des primo-arrivants dans la profession via le tutorat.

Ce tutorat vise à faire partager l'expérience acquise dans la profession.

Les négociateurs donnent une priorité absolue à la construction d'un accord spécifique pour les seniors.

## PARTIE 4

### RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### PRINCIPES DIRECTEURS COMMUNS

#### 1. Cadre de l'élection, de la désignation des représentants du personnel et de la négociation collective

Le cadre premier de l'élection, de la désignation des représentants du personnel et de la négociation collective est celui défini par la loi.

#### 2. Décompte de l'effectif de référence

##### 2.1. Règle de décompte

L'effectif de référence est calculé en divisant le temps de travail effectif total de l'entreprise figurant sur le livre de paie à la fin de chaque mois par 150.

Cette règle vaut pour toutes les instances représentatives du personnel.

##### 2.2. Période d'appréciation de l'effectif

Le seuil d'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

#### 3. Electorat

Conformément à la législation en vigueur, est électeur tout salarié âgé de 16 ans révolus, dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 3 mois et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

#### 4. Eligibilité

Est éligible le salarié âgé de 18 ans révolus ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, à l'exception des conjoints, partenaires d'un Pacs, concubin, ascendant, descendant, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés multi-employés ne peuvent cumuler des mandats de représentation du personnel au sein de plusieurs entreprises. Ils ne sont éligibles que dans l'une des entreprises pour lesquelles ils travaillent. Le choix de l'entreprise appartient au salarié qui l'exprime lorsqu'il fait acte de candidature.

## 5. Déroulement des élections

### 5.1. Négociation du protocole d'accord préélectoral

En vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral qui fixe les modalités des élections professionnelles, l'employeur convoque par courrier recommandé avec avis de réception, 1 mois avant l'expiration des mandats des membres du comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement et celles qui ont constitué une section syndicale affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

L'employeur informe également par voie d'affichage les organisations syndicales qui répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ d'application professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement en cause.

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

### 5.2. Accès aux élections (1<sup>er</sup> tour et 2<sup>e</sup> tour)

Les élections professionnelles s'effectuent au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le premier tour de scrutin a lieu dans les 15 jours qui précèdent l'expiration des mandats en cours d'exécution. Les organisations syndicales habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections sont celles ayant été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral conformément au point 5.1 du présent chapitre.

A défaut de quorum au premier tour des élections ou en cas d'absence totale ou partielle de candidats au premier tour ou en cas de vacance partielle des sièges, un second tour est organisé.

### 5.3. Vote électronique

Le vote électronique à distance pourra être organisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lorsqu'il permettra de s'assurer d'une plus grande consultation des salariés.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront par voie d'accord collectif prévoir des garanties supplémentaires pour assurer la sécurité et la confidentialité du vote. Le cas échéant, le protocole d'accord préélectoral rappelle qu'un accord collectif autorisant le recours au vote électronique a été conclu et indique le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

## 6. Durée des mandats

La durée des mandats est fixée conformément à la législation sociale en vigueur.

## CHAPITRE II

### DROIT SYNDICAL

#### 1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, le droit d'adhérer à tout syndicat est reconnu à tout salarié d'une entreprise de services à la personne entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Nul ne saurait être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'octroi d'avantages sociaux, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale.

## 2. Absences pour raisons syndicales

Compte tenu des spécificités du secteur, les organisations syndicales reconnues représentatives de la branche conviennent d'organiser la possibilité pour les salariés titulaires de mandats syndicaux de s'absenter pour raisons syndicales, afin d'anticiper le remplacement ponctuel du salarié absent et d'assurer la continuité des services.

Les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à une bonne organisation du travail. L'interruption du travail en cours d'exécution étant susceptible d'avoir une incidence sur l'organisation de l'activité, celle d'autres salariés, et de porter atteinte à l'intégrité du bénéficiaire, le salarié titulaire d'un mandat doit, sauf circonstances exceptionnelles, observer un délai de prévenance avant de s'absenter en vue de l'exercice de son mandat et s'assurer avant son départ que son remplacement est assuré avant de quitter son poste.

Pour les salariés travaillant la nuit, l'employeur doit leur permettre d'exercer leur mandat en les dispensant de la journée qui précède ou succède la réunion syndicale.

Ces absences seront considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et indemnités compensatrices de congés payés. Sous réserve du respect des conditions ci-dessous énoncées, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

### 2.1. Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention

L'absence du salarié mandaté est subordonnée à la présentation à l'employeur de la convocation mentionnant le lieu et la date de la réunion dès que le salarié en a connaissance et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 4 jours ouvrables à l'avance. Le délai de prévenance susvisé court à compter de la présentation de la convocation.

Le respect de ce délai de prévenance doit permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement ponctuel du salarié absent pour raisons syndicales, dans les meilleures conditions possibles, afin d'assurer la continuité des services et le respect de l'intégrité de la personne.

### 2.2. Participation aux congrès nationaux et assemblées statutaires

Tout salarié titulaire d'un mandat de représentation peut s'absenter en vue de participer aux réunions de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, sous réserve de respecter les conditions susvisées de prévenance, sauf circonstances exceptionnelles, et de présentation de la convocation à la réunion.

Ces réunions doivent être expressément prévues par les statuts de l'organisation en cause.

Cette absence est limitée à 5 jours ouvrables par an, fractionnables ou continus, par organisation syndicale et par établissement.

### 2.3. Absence pour l'exercice d'un mandat syndical

Le crédit d'heures de délégation pour l'exercice d'un mandat syndical est un crédit global allant de 10 heures à 20 heures par an et par salarié titulaire d'un mandat syndical selon les effectifs décomptés conformément aux règles énoncées au chapitre I<sup>er</sup> de la présente partie. Les absences au titre d'un

mandat syndical sont décomptées sur ce crédit global, et ce que le mandat émane de l'organisation syndicale au niveau national ou de ses émanations locales (régionale ou départementale).

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, le salarié doit informer l'employeur de son absence, en respectant un délai de prévenance. La durée de ce délai de prévenance est déterminée par concertation.

Le salarié qui exerce plusieurs mandats cumule les crédits d'heures qui lui sont dus au titre de chaque mandat. Cela ne l'autorise cependant pas à utiliser les heures de délégation attachées à un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

Les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein.

### 3. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne doit pas interférer avec les conditions particulières de travail des salariés et doit en tout état de cause préserver les droits de la personne bénéficiaire du service et l'inviolabilité de son domicile.

Compte tenu de l'éloignement géographique des salariés entre eux, de l'exécution fréquente de la prestation de travail au domicile du bénéficiaire du service et de la protection qui est attachée à celui-ci en vertu tant de la législation nationale que supranationale, les parties décident d'organiser l'exercice du droit syndical comme suit :

- affichage des communications syndicales : les communications syndicales doivent être affichées sur des panneaux spécialement prévus à cet effet au siège social de l'entreprise, dans chacune des agences, ou toute autre implantation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre et/ou d'être employés. A défaut, les parties s'engagent à privilégier le recours aux technologies de l'information et de la communication, singulièrement l'internet, afin de permettre une information effective des salariés offrant toutes garanties de sécurité, de confidentialité et de non-discrimination entre les organisations syndicales. Par ailleurs, s'agissant des salariés qui ne sont pas amenés à se rendre au siège social de l'entreprise ou dans l'une de ses implantations, l'employeur transmet les communications syndicales lors de l'envoi du bulletin de salaire au domicile du salarié. Cette transmission a lieu chaque trimestre ;
- collecte des cotisations syndicales et diffusion des documents à caractère syndical : compte tenu de la protection accordée au domicile et de son inviolabilité, la collecte des cotisations syndicales et la diffusion des documents à caractère syndical doivent avoir lieu au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y sont employés, dans chacune des agences ou toute autre implantation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre. A défaut, la collecte des cotisations et la diffusion des documents syndicaux sur le lieu d'intervention choisi par le client bénéficiaire du service est possible sous réserve des dispositions de la présente convention et de l'accord du bénéficiaire de la prestation.

### 4. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions du code du travail. Lorsque l'effectif total est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné.

Le nom des délégués syndicaux est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il est affiché sur le panneau réservé aux communications syndicales au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y travaillent, dans chacune des agences ou dans toutes autres implantations de l'entreprise. A défaut d'implantation, les salariés doivent être tenus informés personnellement, par tous moyens, notamment via les technologies de l'information et de la communication, des noms des délégués syndicaux et de leur appartenance syndicale.

Le délégué syndical présente à l'employeur les revendications susceptibles de se traduire, notamment par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales. Il est également chargé d'organiser la vie de la section syndicale.

#### 5. Délégué syndical supplémentaire

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné conformément aux conditions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

#### 6. Délégué syndical central

Un délégué syndical central peut être désigné conformément aux conditions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

#### 7. Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant syndical dans le respect des conditions légales en vigueur.

#### 8. Section syndicale

Une section syndicale peut également être constituée selon les dispositions légales en vigueur.

#### 9. Représentant de la section syndicale

La désignation d'un représentant de la section syndicale dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés est effectuée dans les conditions prévues par la loi.

#### 10. Local syndical

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé qu'un local syndical est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés et plus.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 150 salariés équivalents temps plein, l'employeur met à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales, représentatives ou non, un local commun.

Compte tenu de l'éloignement des lieux d'exécution de la prestation de travail des salariés inhérent aux activités de services à la personne, le local syndical est mis à disposition au siège de l'entreprise.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement peuvent négocier la mise à disposition de moyens financiers et matériels compensant l'absence de mise à disposition d'un local.

### CHAPITRE III

#### REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Les mandats électifs sont exercés dans les mêmes conditions de respect des droits de la personne du bénéficiaire et de son domicile que celles exposées au chapitre II de la présente partie.

#### 1. Instances représentatives au niveau de l'entreprise

##### 1.1. Délégués du personnel

Dans les entreprises comptant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le code du travail.

Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi sauf accord d'entreprise.



Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel titulaires disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

### 1.2. Comité d'entreprise

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est mis en place dont les membres sont élus dans les conditions prévues par le code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans sauf accord particulier.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

### 1.3. Comité central d'entreprise

Un comité central d'entreprise est mis en place dans les entreprises divisées en établissements distincts dotés de comités d'établissement conformément aux dispositions du code du travail.

Il intervient pour toute question qui intéresse la marche générale de l'entreprise et qui excède les pouvoirs dévolus aux chefs d'établissement.

### 1.4. Délégation unique du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel constituée au niveau de l'entreprise obéissent aux dispositions du code du travail.

#### 1.4.1. Mise en place

Une délégation unique du personnel se substituant aux délégués du personnel et au comité d'entreprise peut être constituée au niveau de l'entreprise.

Compte tenu des exigences légales, cette délégation unique du personnel peut être mise en place dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 200 salariés.

La décision doit être prise au niveau de chaque entreprise en prenant en considération les avantages en termes d'efficacité résultant de la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel. A cet effet, lors de la négociation du protocole d'accord électoral l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de salariés sur ces avantages.

La délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte entre 50 et 200 salariés et qu'elle n'est pas divisée en établissements distincts.

Cette délégation est également constituée au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte, tous établissements confondus, entre 50 et 200 salariés, et que l'effectif de chaque établissement est compris entre 11 et 49 salariés. En pareille hypothèse, la mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau de l'entreprise empêche l'élection de délégués du personnel au niveau de l'établissement distinct.

#### 1.4.2. Attributions

Les conditions de mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

La délégation unique du personnel recueille les attributions et moyens dévolus aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et moyens en matière de santé et de sécurité dont les délégués du personnel disposent en cas d'absence de CHSCT dans les entreprises de plus de 50 salariés.



### 1.4.3. Fonctionnement

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent l'exercer dans les conditions définies au chapitre II de la présente partie.

## 1.5. CHSCT

### 1.5.1. Dispositions communes

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

### 1.5.2. Entreprises d'au moins 50 salariés non divisées en établissements distincts

Un CHSCT est mis en place dans les entreprises comptant au moins 50 salariés et qui ne sont pas divisées en établissements distincts.

Toutefois, dans ces entreprises, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont confiés aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe.

### 1.5.3. Entreprises de moins de 50 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne sont pas divisées en établissements distincts et dans lesquelles il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel.

### 1.5.4. Entreprises occupant habituellement au moins 500 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

## 2. Instances représentatives au niveau de l'établissement distinct

### 2.1. Délégués du personnel

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre I<sup>er</sup> de la présente partie, comptant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le code du travail.

Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi, sauf accord particulier.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel titulaires disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

### 2.2. Comités d'établissement

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre I<sup>er</sup> de la présente partie, comptant au moins 50 salariés, des comités d'établissement sont mis en place dans les conditions prévues par le code du travail.

Les membres du comité d'établissement sont élus pour 4 ans sauf accord particulier.

Les attributions du comité d'établissement sont les mêmes que celles du comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs dévolus au chef d'établissement.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du comité d'établissement disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

### 2.3. Délégations uniques du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement des délégations uniques du personnel constituées au niveau des établissements distincts obéissent aux dispositions du code du travail.

#### 2.3.1. Mise en place

La mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau d'un établissement distinct dépend des effectifs que compte cet établissement.

Etablissements distincts de moins de 50 salariés : à défaut de comité d'établissement, la délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise dans les conditions définies au point 1.4 du présent chapitre.

Etablissements distincts de 50 salariés et plus : la délégation unique du personnel est mise en place au niveau de chaque établissement distinct comptant 50 salariés et plus. Le nombre de délégués à élire dépend de l'effectif de chaque établissement.

Dès lors qu'une entreprise qui dispose de plusieurs établissements distincts de plus de 50 salariés entend recourir à la délégation unique du personnel, cette instance doit être mise en place dans chaque établissement.

Coexistence d'établissements de moins de 50 salariés et de plus de 50 salariés : la délégation unique est mise en place au niveau de chaque établissement distinct. Les établissements de moins de 50 salariés doivent être rattachés à un établissement distinct de 50 salariés et plus ou être regroupés entre eux.

2.3.2. Attributions : les attributions sont celles dévolues aux délégués du personnel et membres des comités d'établissement par la loi et les règlements en vigueur.

La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et moyens en matière de santé et de sécurité dont les délégués du personnel disposent, en cas d'absence de CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés.

2.3.3. Fonctionnement : pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies aux points 3 et 4 du chapitre III de la présente partie.

### 2.4. CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, la mise en place du CHSCT se fait au niveau de chaque établissement.

Un CHSCT est mis en place dans les conditions définies par la loi dans chaque établissement distinct dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

Pour les établissements distincts dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe au niveau de l'établissement.

Pour les établissements distincts dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel.

Dans les établissements occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard

à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

## CHAPITRE IV

### NÉGOCIATION COLLECTIVE

#### 1. Règles de conduite de la négociation

Les règles de conduite de la négociation au niveau de l'entreprise sont celles énoncées dans la partie 1 de la présente convention, notamment pour ce qui a trait à la promotion de l'équilibre des pouvoirs entre les parties et à l'obligation faite aux négociateurs d'observer un comportement de bonne foi.

#### 2. Règles de validité des accords d'entreprise

##### 2.1. Accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée aux règles de majorité et d'absence d'opposition telles que définies par le code du travail.

##### 2.2. Accord d'entreprise conclu avec un représentant de la section syndicale

Un tel accord est valable dès lors qu'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés conformément aux dispositions du code du travail.

##### 2.3. Accord conclu avec des représentants élus

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel assurant les fonctions de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être signé avec des élus du personnel.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à la double condition suivante :

- ils doivent avoir été conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- ils doivent recevoir l'approbation de la commission paritaire nationale de branche qui se prononce dans les 4 mois de la transmission de l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé validé.

A défaut de satisfaire ces deux conditions, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après avoir été déposé auprès de la DDTEFP. L'accord doit également être accompagné de l'extrait du procès-verbal d'approbation de la commission paritaire nationale de branche.

##### 2.4. Accord conclu avec des salariés mandatés

Une organisation syndicale représentative de salariés dans la branche peut, dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel et dans lesquelles un procès-verbal de carence a été dressé, expressément mandater un salarié en vue de conclure un accord. Ne peuvent être mandatés les salariés qui peuvent être assimilés à l'employeur du fait des pouvoirs qu'ils détiennent, ainsi que les salariés parents de l'employeur en application du code du travail.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après l'accomplissement des formalités de dépôt.

### 3. Articulation entre la présente convention et les accords d'entreprise

Afin de préserver l'identité de la branche professionnelle, il ne peut être dérogé à la présente convention, via un accord d'entreprise dans les domaines qui suivent :

- les salaires minima professionnels ;
- les classifications professionnelles étant entendues comme les postes existants dans la profession ;
- les garanties collectives de prévoyance et de retraite lorsqu'une clause de désignation est prévue ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle.

Il en va de même pour les matières touchant à l'esprit de solidarité qui caractérise le secteur et qui constitue un principe fédérateur de l'ensemble des activités de services à la personne, à savoir la portabilité des droits à la formation professionnelle, à la protection sociale et au bénéfice de revenus de substitution.

### 4. Négociations thématiques au niveau de l'entreprise

Les parties signataires de la présente convention rappellent la nécessité de négocier périodiquement, au niveau de l'entreprise, sur certains thèmes présentant des enjeux majeurs pour l'ensemble des acteurs de la profession.

A cet effet, les entreprises s'engagent à négocier :

- annuellement sur :
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - les salaires effectifs étant entendus comme les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord ;
  - les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
  - la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
  - le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, participation et épargne salariale à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière ;
  - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière ;
- tous les 3 ans, dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise relative à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette négociation doit aborder également les questions relatives à l'accès et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que leur accès à la formation professionnelle.

D'autres thèmes particuliers peuvent faire l'objet de négociations périodiques à une échéance laissée au libre choix des entreprises du secteur selon les besoins que chacune aura constaté.

Ces thèmes de négociation peuvent être proposés par les organisations syndicales représentatives de salariés. Cette proposition doit être faite à l'employeur par écrit et de manière motivée. La ou les organisations à l'origine de la proposition peuvent le cas échéant accompagner leur demande de tout document qui leur apparaît utile à sa bonne compréhension. L'employeur répond à la demande dans un délai raisonnable si le thème présente un intérêt au vu notamment de la situation sociale et économique de l'entreprise. Si l'employeur retient le thème de négociation ainsi proposé, dans

un premier temps, des échanges spécifiques sont organisés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de salariés. Puis, des négociations sont engagées en vue, le cas échéant, de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement suivant le niveau de la revendication. En tout état de cause, ces négociations ne doivent pas venir perturber le bon déroulement des négociations annuelles et triennales obligatoires.

#### 5. Notification de l'accord d'entreprise et exercice du droit d'opposition

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Cette notification fait courir le délai de 8 jours pour l'exercice du droit d'opposition.

#### 6. Dépôt des accords

Une fois le délai d'opposition de 8 jours expiré, l'accord d'entreprise doit être déposé par la partie la plus diligente auprès de l'administration compétente dans le ressort du lieu où l'accord a été conclu, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

#### 7. Entrée en vigueur

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires des parties à l'accord d'entreprise, à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration compétente.

## PARTIE 5 CLASSIFICATION

### PRÉAMBULE

La grille de classification du personnel salarié des entreprises de services à la personne a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités ou des métiers concernés, mais aussi de leurs caractéristiques communes liées principalement au lieu d'exécution choisi par le bénéficiaire du service et aux sujétions particulières qui en découlent.

Les parties signataires ont poursuivi plusieurs impératifs :

- de reconnaissance et de valorisation des métiers concernés ;
- de promotion de mobilité professionnelle des salariés de la branche ;
- d'identification de compétences transversales et transférables ;
- de cohérence et de lisibilité pour tous les intervenants du secteur.

Les parties signataires ont rappelé à cette occasion leur attachement à une négociation annuelle sur le sujet.

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

#### *Champ d'application*

Le champ d'application de la grille de classification de la présente convention est celui des entreprises de services à la personne défini par accord national professionnel en date du 12 octobre 2007 (étendu par arrêté en date du 24 janvier 2011).

#### *Section 1*

#### Méthode de classification des emplois

### **Article 2**

#### *Règles générales*

La classification des salariés de la branche se fait par référence à des emplois caractéristiques, dits emplois repères, qui font l'objet d'une description précise.

La hiérarchie de chaque emploi repère a été établie en fonction de critères classants déclinés chacun en cinq degrés reflétant les exigences graduées de l'emploi.

Ces critères sont les suivants : connaissance, technicité, autonomie, résolution de problèmes, relationnel.

### **Article 3**

#### *Emplois repères*

##### 1. Définition

Les emplois repères correspondent aux situations de travail les plus courantes. Ils ont donc été définis par référence aux activités et aux compétences les plus usuelles (aptitudes majeures et principales connaissances) pour faciliter une mise en œuvre effective de la grille de classification.

Les emplois repères ne constituent pas cependant une liste exhaustive des emplois de la branche. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en considération notamment de l'identification d'autres métiers ou de l'émergence de nouveaux métiers ou de l'évolution constatée des activités visées.

Les emplois repères de la branche font l'objet d'une description détaillée figurant en annexe I.

Pour chaque emploi repère a été établie une fiche comprenant :

- la description générale ;
- le niveau de responsabilité hiérarchique ;
- l'énumération des activités ou tâches principales dont l'exécution peut être demandée au salarié qui occupe le poste correspondant ;
- les conditions particulières d'exercice ;
- le profil d'accès à l'emploi repère comprenant le niveau de formation.

##### 2. Utilisation

Une énumération des tâches principales est faite pour chaque emploi repère, mais les besoins des entreprises et de leurs clients ne nécessitent pas de mettre en œuvre de façon systématique l'ensemble des tâches prévues dans la fiche descriptive de l'emploi repère considéré. Certains postes peuvent, selon les situations, n'être composés pour un emploi repère que d'une partie des activités énumérées pour cet emploi repère.

##### 3. Filières de rattachement des emplois

Les emplois repères sont regroupés au sein de trois grandes filières des services à la personne :

- les services de la vie quotidienne (linge, ménage, entretien et vigilance temporaire du logement et de son environnement, petits travaux de jardinage et de bricolage, repas, courses) ;
- les services à la famille (garde et accompagnement d'enfants, soutien scolaire et cours à domicile, assistance administrative ou informatique) ;
- les services d'aide et assistance auprès de personnes fragiles ou dépendantes.

##### 4. Différents niveaux

Les emplois repères se déclinent en plusieurs niveaux d'exercice correspondant aux activités principales et compétences demandées pour chacun des niveaux.

Ces différents niveaux assurent aux salariés une possible évolution au cours de leur carrière au sein d'une même filière ou d'une filière à l'autre.

##### 5. Exercice combiné des emplois repères

Il est possible pour un salarié d'exercer des tâches relevant de plusieurs emplois repères. Il convient dans ce cas de faire état des différents intitulés des emplois concernés, sauf si les activités exercées par ce salarié relèvent majoritairement d'un seul emploi repère bien identifiable.

## **Article 4**

### *Rémunérations*

Les salaires minima conventionnels par niveaux sont fixés chaque année par voie d'avenant au terme des négociations de branche.

### *Section 2*

#### Mise en application de la classification

## **Article 5**

### *Délai de mise en application*

La présente grille de classification est applicable immédiatement dès l'entrée en vigueur de la convention collective.

Elle s'appliquera donc sans délai pour tous les contrats de travail conclus après son entrée en vigueur et sous réserve d'un délai d'adaptation de 6 mois pour les contrats en cours à la date de son entrée en vigueur.

## **Article 6**

### *Modalités d'application*

Tout salarié effectuant les tâches incluses dans la définition d'un emploi repère se voit nécessairement attribuer la dénomination de celui-ci, indépendamment de la dénomination précédemment attribuée à son emploi dans l'entreprise.

Cette dénomination devra obligatoirement apparaître dans le contrat de travail et sur le bulletin de paie des salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la présente grille de classification.

Pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur de cette grille, la mention de l'emploi sera portée sur son bulletin de paie dans le délai d'adaptation de 6 mois.

Ce temps nécessaire d'adaptation vaut pour le classement du salarié dans l'emploi repère et le niveau dont il relève, mais est sans incidence sur le salaire minimum conventionnel correspondant, qui s'applique dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective et devra, en conséquence, être payé au salarié rétroactivement à la date d'entrée en vigueur, lors son classement dans la grille.

L'application de la présente grille de classification s'impose aux employeurs et aux salariés et ne vaut pas modification du contrat de travail.

## **ANNEXE I**

### **DESCRIPTION DES EMPLOIS REPÈRES**

#### **Agent d'entretien petits travaux de bricolage**

##### Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage s'exerce au domicile pour y effectuer des petits travaux de bricolage ou accompagner le bénéficiaire dans leur réalisation.

##### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

##### Activités principales de l'emploi repère

Effectuer des petits travaux de bricolage à l'intérieur et à l'extérieur :

- petits travaux d'aménagement ;
- petits travaux d'entretien.



Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage est accessible sans certification particulière.

### **Agent d'entretien petits travaux de jardinage**

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage consiste à intervenir sur les espaces verts d'un particulier.

Il effectue des tâches de tonte, de désherbage, de débroussaillage, de taille et d'entretien des espaces en vue de les rendre propres et accueillants.

Il peut à l'occasion nettoyer les abords des espaces verts comme le portail ou encore le mobilier extérieur.

L'emploi peut prévoir le nettoyage de bassin, de piscine ou autres pièces d'eau ornementales.

Le ramassage des fruits et légumes peut également faire partie de l'emploi sur consignes.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Entretenir la propriété (habitation et dépendances).

Effectuer des petits travaux de jardinage.

Assurer des services complémentaires.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage est accessible sans certification particulière.

### **Assistant(e) de vie (1)**

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) s'exerce auprès d'un particulier à son domicile afin d'accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes, liées à l'entretien des espaces de vie et à la réalisation de repas simples.

L'emploi concourt à la préservation de l'autonomie de la personne par la réalisation d'activités sociales et occupationnelles.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.



### Activités principales de l'emploi repère

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretenir les espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches administratives simples.

Préparer des repas simples.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) à domicile est accessible sans certification particulière.

### **Assistant(e) de vie (2)**

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) consiste à intervenir au domicile d'un particulier afin d'accompagner une personne en perte d'autonomie.

L'emploi consiste notamment à accompagner une personne dans son environnement pour l'aider et la stimuler dans la réalisation des actes quotidiens et maintenir son autonomie dans le cadre d'un projet de vie transmis par l'entreprise.

L'emploi consiste selon les consignes, à accompagner une personne plus ou moins autonome à réaliser des actes d'hygiène sur elle-même ou à assister une tierce personne (infirmier(e) ou autre) à la réalisation de ces actes d'hygiène à la place de la personne.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne et préparer des préparations culinaires simples ou spécifiques selon le régime alimentaire suivi par la personne et l'accompagner dans la prise de son repas. L'emploi consiste également à maintenir propres les espaces de vie de la personne.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

### Activités principales de l'emploi repère

Accompagner la réalisation des actes d'hygiène de vie d'une personne en perte d'autonomie.

Concevoir des repas spécifiques.

Accompagner une personne dans la prise de son repas.

Accompagner une personne dans ses sorties en toute sécurité.

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Les activités ci-dessus viennent en complément de celles de l'emploi repère « Assistant(e) de vie (1) ».

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretenir les espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches administratives simples.

Préparer des repas simples.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) à domicile est accessible à partir d'une certification de niveau V.

### **Assistant(e) de vie (3)**

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) consiste à intervenir au domicile d'un particulier afin d'accompagner une personne dont l'autonomie est altérée.

L'emploi consiste à l'accompagner dans son environnement pour l'aider dans la réalisation des actes quotidiens ou réaliser pour son compte les tâches de la vie quotidienne dans le cadre d'un projet de vie transmis par l'entreprise.

L'emploi pourra consister, selon les consignes, à accompagner une tierce personne (infirmier(e) ou autre) dans la réalisation des actes d'hygiène pour le compte d'une personne dont l'autonomie est altérée.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne et réaliser des repas simples ou spécifiques selon le régime alimentaire suivi par la personne et l'accompagner dans la prise de son repas.

L'emploi consiste également à effectuer un ensemble de tâches quotidiennes afin de contribuer à maintenir ses espaces fonctionnels, propres et sécurisés (changer une ampoule, nettoyer les espaces, effectuer des tâches administratives...) et à préserver le lien entre la personne et son environnement extérieur (conduite d'un véhicule aménagé...).

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Accompagner une personne dont l'autonomie est altérée.

Cette activité vient en complément de celles des emplois repères « Assistant(e) de vie (1) » et (2).

Accompagner la réalisation des actes d'hygiène de vie d'une personne en perte d'autonomie.

Concevoir des repas spécifiques.

Accompagner une personne dans la prise de son repas.

Accompagner une personne dans ses sorties en toute sécurité.

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretenir les espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches administratives simples.

Préparer des repas simples.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

#### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) à domicile est accessible à partir d'une certification de niveau V.

### **Garde d'enfant(s) (1)**

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) consiste à exercer une garde au domicile des parents de ou des enfants de plus de 3 ans, en présence ou non des parents.

La garde d'enfant(s) (1) assure une présence auprès de l'enfant ou des enfants sur une courte durée et veille à leur sécurité en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) peut également prévoir d'alimenter l'enfant ou les enfants à partir de préparations réalisées par les parents.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (1) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

#### Activités principales de l'emploi repère

Assurer une présence auprès d'un enfant.

#### Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

#### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) est accessible sans certification particulière.

### **Garde d'enfant(s) (2)**

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) consiste à exercer une garde sur les lieux de vie ou d'activité de ou des enfants de plus de 3 ans, en présence ou non des parents.

La garde d'enfant(s) (2) assure une présence auprès de l'enfant ou des enfants et veille à leur sécurité en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfants à l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise.

L'emploi de garde d'enfant(s) (2), selon l'âge de l'enfant ou des enfants, peut également prévoir de surveiller le ou les enfants pendant la réalisation de leurs devoirs.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (2) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

#### Activités principales de l'emploi repère

Assurer une présence auprès d'un enfant.

Accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs.

## Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) est accessible sans certification particulière.

### **Garde d'enfant(s) (3)**

#### Description générale de l'emploi repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) consiste à exercer une garde active au domicile d'enfant(s) âgé de moins ou de plus de 3 ans, en présence ou non des parents.

L'emploi peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfants à la crèche, à l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) vise à accompagner l'enfant dans toutes les étapes de la vie quotidienne.

Selon l'âge de l'enfant, cet emploi consiste à réaliser différentes activités auprès d'un ou plusieurs enfants comme : contribuer au développement psychomoteur de l'enfant, participer à l'apprentissage de la propreté, effectuer la toilette de l'enfant, l'habiller, le changer et veiller à son état de santé général, préparer les repas et aider à la prise des repas, contribuer à l'éveil de l'enfant et mettre en œuvre des activités ludo-éducatives.

De même, l'emploi consiste à assurer les travaux courants d'entretien liés à l'environnement de l'enfant comme le linge (lessive, repassage, couture), au matériel utilisé pour l'enfant (toilette, repas, jeux), aux pièces à vivre liées à l'enfant.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) consiste également à assurer et à veiller à la sécurité de l'enfant en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) peut consister également à réaliser accessoirement des tâches de l'assistant(e) ménager(ère) (1) pendant les temps de sieste du ou des enfant(s) sans que ces tâches puissent compromettre à quelque moment que ce soit la sécurité et le bien-être du ou des enfants.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (3) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère :

- accompagner un nourrisson ;
- accompagner un enfant ;
- nettoyer les espaces de vie de l'enfant ;
- entretenir le linge de l'enfant ;
- accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs.

## Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

#### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) est accessible à partir d'une certification de niveau V.

#### **Assistant(e) ménager(ère) (1)**

##### Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) s'exerce exclusivement au domicile du particulier, afin d'y réaliser différents travaux liés au cadre de vie quotidien.

Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meubles et équipements ainsi que l'utilisation du lave-linge pour l'entretien simple du linge courant selon les consignes.

Les travaux liés au repassage comprennent le repassage du linge courant, mais également le pliage, le rangement du linge courant selon les consignes.

L'emploi consiste également à préparer un repas simple à partir des consignes et à effectuer les courses à partir d'une liste définie.

L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation du travail et nécessite de rendre compte à la fin de l'intervention.

##### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

##### Activités principales de l'emploi repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter :

- les espaces et les sols (intérieurs et extérieurs) ;
- les sanitaires ;
- les meubles, équipements et appareils ménagers.

Changer le linge de lit.

Utiliser le lave-linge selon les consignes, étendre le linge.

Repasser, plier et ranger le linge courant.

Dresser le couvert.

Préparer un repas simple.

Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine.

Effectuer les courses à partir d'une liste définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

#### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) est accessible sans certification particulière.

#### **Assistant(e) ménager(ère) (2)**

##### Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) s'exerce exclusivement au domicile du particulier, afin d'aider le particulier dans la prise en charge de différents travaux liés au cadre de vie quotidien.

Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meubles et équipements.

Ces travaux comprennent aussi la prise en charge de l'entretien du linge courant et délicat : triage, détachage, lavage, séchage, repassage, mais également le pliage et le rangement du linge selon les consignes ainsi que des travaux simples de couture.

Il peut être demandé à l'occasion d'effectuer des petits travaux d'entretien (exemples : plantes, ramassage du courrier...). L'emploi consiste également à préparer les repas à partir des consignes (nombre et type de repas par exemple) et à effectuer les courses dans le respect du budget alloué.

L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation du travail et nécessite de rendre compte à la fin de l'intervention.

#### Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

#### Activités principales de l'emploi repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter les voilages et les rideaux selon leur nature.

Soigner les plantes d'intérieur selon les consignes.

Passer l'aspirateur sur la literie, désinfecter la literie.

Trier, identifier les modalités d'entretien du linge, détacher le linge.

Laver le linge délicat.

Utiliser le lave-linge et le sèche-linge selon les programmes.

Repasser, plier et ranger le linge délicat.

Effectuer des travaux simples de couture.

Effectuer les courses selon les repas prévus, le budget alloué, les consignes et rendre compte.

Ranger et conditionner les produits achetés dans les contenants appropriés.

Apporter et rechercher le linge au pressing selon les consignes.

Les activités de l'assistant(e) ménager(ère) (2) viennent en complément des activités de l'assistant(e) ménager(ère) (1) :

Nettoyer, entretenir, désinfecter les espaces et les sols (intérieurs et extérieurs), les sanitaires, les meubles, équipements et appareils ménagers.

Changer le linge de lit.

Repasser, plier et ranger le linge courant.

Etendre le linge.

Dresser le couvert.

Préparer un repas simple.

Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine.

Effectuer les courses à partir d'une liste définie.

#### Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. – Environnement. – Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

#### Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) est accessible sans certification particulière.

## ANNEXE II

### POSITIONNEMENT DES EMPLOIS REPÈRES. — SALAIRES

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Minima conventionnels bruts*

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,40
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,43
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,46
Assistant(e) de vie (3)	IV	9,55
	V	
	VI	
	VII	
	VIII	
	IX	
	X	

#### Article 2

##### *Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise*

Le taux horaire brut d'un salarié ayant acquis 2 années d'ancienneté dans l'entreprise est majoré de 5 centimes.

Le taux horaire brut d'un salarié ayant acquis 5 années d'ancienneté dans l'entreprise est majoré de nouveau de 5 centimes.

## PARTIE 6

### PROTECTION SOCIALE

#### PRÉAMBULE

Le secteur des services à la personne est marqué par une proportion importante de salariés à temps partiel, très majoritairement féminine.

Or, les prestations versées par la sécurité sociale et les organismes complémentaires n'assurent pas une couverture suffisante contre des risques importants (incapacité, invalidité et décès) puisque la nature et le montant des prestations restent liés au montant des cotisations et à la durée d'affiliation.

Partant de ce constat, les parties à la présente convention collective décident de mettre en place au profit des salariés des garanties renforcées contre les risques « lourds », sous forme de garanties collectives de prévoyance et d'instituer une assurance de la mensualisation de la loi du 19 janvier 1978 améliorée afin d'en faciliter la gestion par les entreprises.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire de tenir compte de la situation objective des salariés à temps partiel et de la nécessité de compenser les effets d'une certaine précarité qui en découle. A cet effet doit être instauré un dispositif de protection sociale permettant d'optimiser les prestations malgré la modicité des revenus et des capacités contributives du temps partiel. Une mutualisation des risques est donc nécessaire.

Le présent dispositif comprend également un fonds d'action sociale dédié dont les modalités sont définies dans la convention d'assurance passée avec les deux institutions de prévoyance co-désignées pour gérer ce régime conventionnel.

Pour garantir la pérennité du régime conventionnel, les parties ont souhaité mettre en place une commission paritaire spécifique chargée de l'interprétation, de l'application et du suivi du présent régime et de l'examen des comptes du régime élaboré avec les organismes coassureurs.

### 1. Objet. – Champ d'application

La présente partie a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne tel que défini par l'accord du 12 octobre 2007 étendu par arrêté du 24 janvier 2011.

### 2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à titre obligatoire, sans sélection médicale, tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application. Ils sont éligibles au bénéfice des prestations dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord et sous réserve des limitations et exclusions de garanties définies par la convention d'assurance.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, en arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), et indemnisés par la sécurité sociale à ce titre, sont bénéficiaires du régime.

Les garanties sont maintenues de plein droit sans contrepartie de cotisation pour les salariés bénéficiant de congés pour événements familiaux définis au code du travail et non indemnisés par l'employeur.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif sont bénéficiaires uniquement dans le cas où l'employeur maintient tout ou partie du salaire.

### 3. Garanties

Le régime de prévoyance comporte des garanties en cas de décès ou perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) de l'assuré sous forme de capital, en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité de l'assuré.

### 4. Clauses communes à l'ensemble des garanties

#### 4.1. Salaire de référence

En cas d'invalidité, décès ou PTIA :

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité et du capital décès ou perte totale et irréversible d'autonomie est le salaire annuel brut perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 4 derniers trimestres précédant l'arrêt de travail initial ou le décès ou la perte d'autonomie totale et irréversible.

Les salaires pris en compte sont revalorisés.

En cas d'incapacité de travail :

Le salaire de référence servant de base au calcul des « indemnités d'incapacité » est le salaire mensuel brut moyen, perçu par le salarié de l'entreprise, au cours des 3 derniers mois précédant le pre-



mier jour d'arrêt de travail. Ce salaire est éventuellement redressé, pour tenir compte le cas échéant, de la perception mensuelle des indemnités de congés payés.

En cas de versement d'une prime exceptionnelle, cette prime est proratisée sur la période pour laquelle elle a été versée.

En cas de période incomplète pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident, le salaire de référence est reconstitué *pro rata temporis* à partir des périodes connues.

En cas de période incomplète en raison de congés payés, pour laquelle le salarié n'a reçu aucun salaire pendant au moins 1 mois, le salaire de référence se calcule sur les 12 derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des « indemnités d'incapacité » seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation des cotisations et des prestations s'il y a lieu.

#### 4.2. Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par la commission paritaire nationale, en accord avec les organismes co-désignés, en fonction de l'évolution générale des prix et des résultats techniques du régime.

#### 4.3. Cessation des garanties pendant la durée de la convention d'assurance

Les garanties cessent à la date de rupture du contrat de travail de l'assuré, sauf cas de maintien de garantie visés aux articles 4.4 et 4.5. Les modalités de maintien en cas de non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur ou de dénonciation de l'accord sont précisées à l'article 8.4.

#### 4.4. Maintien des garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) aux assurés en arrêt de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, (y compris accident du travail et maladie professionnelle).

En outre, pour les périodes pendant lesquelles l'assuré ne perçoit pas de salaire, le maintien est garanti sans contrepartie de cotisation.

#### 4.5. Maintien des garanties aux assurés indemnisés par le régime d'assurance chômage

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties du régime, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois.

L'ex-salarié doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage intervenant avant la fin de la période de maintien visée à l'alinéa précédent.

Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation fixée à l'article 7.

#### 4.6. Modifications ultérieures de la législation

Les changements apportés le cas échéant par la législation ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le niveau des prestations prises en charge par les organismes co-désignés ou de diminuer les cotisations (nettes de taxes ou contributions) affectées au régime.

Les modifications à apporter seront mises en œuvre en accord avec la commission paritaire de prévoyance définie à l'article 9.1.

### 5. Garantie capital décès. – Perte totale et irréversible d'autonomie

#### 5.1. Capital en cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant du participant, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ;
- ou au partenaire du pacte civil de solidarité c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- ou au concubin c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;
- à défaut, aux enfants du participant, né ou à naître ou représentés par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant ;
- à défaut, aux ascendants du participant par parts égales entre eux, ou au survivant en cas de prédécès ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers du participant, à proportion de leur part héréditaire ;
- à défaut, au fonds social de la branche.

Le montant du capital de base, calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4.1, est égal à :

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES exprimées en % du salaire annuel brut Tranches A et B
Décès toutes causes – Perte totale et irréversible d'autonomie Capital versé quelle que soit la situation de famille	150 % avec un minimum de 6 000 € de capital

#### 5.2. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

L'assuré peut demander à percevoir et par anticipation le capital défini à l'article 5.1 s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Le montant du capital est calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4.1 au jour du classement par la sécurité sociale.

## 6. Garantie Mensualisation. – Incapacité temporaire de travail. – Invalidité

### 6.1. Garantie Mensualisation. – Incapacité

#### Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, des indemnités journalières sont versées au salarié justifiant à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté dans la branche de 6 mois au cours des 18 derniers mois au jour de son arrêt de travail.

Le bénéfice de cette garantie sera également accordé au salarié ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisés par la sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon les cas.

Point de départ de la garantie :

Le versement intervient après un délai de franchise de 6 jours d'arrêt de travail continu.

#### Durée de service des prestations

##### Mensualisation et incapacité de travail

L'indemnisation au titre de cette garantie est décomposée en trois parties distinctes :

- une partie relative à la part de la couverture des obligations de l'employeur prise en charge par le régime, telle que prévue par la loi du 19 janvier 1978 modifiée, dont le coût est supporté à 100 % par l'employeur ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant en complément et relais ou avant les obligations résultant de la loi du 19 janvier 1978, pour les participants répondant aux conditions posées pour être indemnisés au titre de la loi du 19 janvier 1978 modifiée ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant pour les participants ne répondant pas aux conditions posées pour être indemnisés au titre de la loi du 19 janvier 1978 modifiée.

L'indemnisation au titre de l'incapacité d'un salarié prend fin :

- à la date de reprise d'activité ;
- à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- au décès du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite de la sécurité sociale ;
- à la date de cessation du paiement des indemnités journalières (par la sécurité sociale ou suite à décision du médecin conseil) ; pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisés par la sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon les cas, seule la décision du médecin conseil est prise en compte ;
- en tout état de cause, au 1 095<sup>e</sup> jour de maladie continue, carences comprises. En cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jours est reconstituée si, entre deux arrêts, la reprise du travail est au moins égale à 6 mois. Dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours.

#### Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations servies par la sécurité sociale le cas échéant, s'élève à 100 % du salaire net tranches A et B, peu important la part versée ou non par la sécurité sociale pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisés par la sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon les cas.

Par ailleurs, la garantie s'applique au remboursement des prélèvements sociaux salariaux obligatoires dus sur les indemnités versées.

Lorsque l'assuré relève des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, exposées à l'article 4.5, les prestations versées sont limitées par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

## 6.2. Garantie invalidité

### Définition et durée de service des prestations

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, une rente sera versée au salarié justifiant à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté dans la branche de 6 mois au cours des 18 derniers mois jusqu'au service de la pension vieillesse allouée par la sécurité sociale en cas d'incapacité au travail.

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin :

- en cas d'arrêt du versement de la pension ou rente de la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite ;
- au jour du décès du salarié ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 %.

### Montant des prestations

Le montant de cette garantie, y compris les prestations servies par la sécurité sociale, s'élève pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories à 80 % du salaire net tranches A et B.

## 6.3. Clauses communes applicables aux articles 6.1 et 6.2

Les prestations incapacité/invalidité versées au salarié ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui seraient servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à tout autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire net s'obtient à partir du traitement de référence après déduction de tous les prélèvements obligatoires à la charge du salarié.

Les prestations sont versées tant que les conditions sont remplies par l'assuré, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, sécurité sociale ou régime complémentaire (sauf cumul activité à temps partiel/retraite).

L'assureur dispose de la faculté de procéder à un contrôle médical, lors de la demande de prestations ou ultérieurement, afin de se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite des prestations.

## 7. Taux de cotisation

Les cotisations dues sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes tranches A et B perçues par chaque salarié, quelle que soit son ancienneté dans la branche à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement).

Les taux de cotisation, incluant la reprise des sinistres en cours selon les modalités définies à l'article ci-dessous et à l'article 8.3, ainsi que les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations, sont de :

*(En pourcentage.)*

RISQUES ASSURÉS	PART PATRONALE	PART SALARIALE	ENSEMBLE
Capital décès/PTIA	0,41	0,00	0,41
Mensualisation	0,35	0,00	0,35

RISQUES ASSURÉS	PART PATRONALE	PART SALARIALE	ENSEMBLE
Incapacité de travail	0,32	0,68	1,00
Invalidité	0,24	0,25	0,49
Portabilité	0,05	0,03	0,08
Reprise des encours (*)	0,07	0,00	0,07
Ensemble des garanties	1,44	0,96	2,40

(\*) La part de la cotisation afférente à la reprise des encours est appelée pendant une période de 3 ans. En cas de remise en cause de la co-désignation ou de résiliation de la convention d'assurance avant 3 ans, une indemnité de résiliation sera appelée si nécessaire pour financer le coût résiduel de la reprise des encours évaluée à la date de résiliation sauf en cas de reprise de l'intégralité du passif par l'éventuel nouvel organisme assureur.

Les organismes co-désignés s'engagent à maintenir ces taux pendant 3 ans à compter de la date de mise en place du régime dans la branche professionnelle, sans que cet engagement n'englobe les conséquences des changements de législations sociale et fiscale pendant cette période.

Le taux de cotisation sera, au-delà de cette période de 3 ans, révisable annuellement par une décision prise par les partenaires sociaux de la branche sur proposition des organismes co-désignés.

## 8. Gestion du régime conventionnel

### 8.1. Désignation des organismes assureurs

La branche a co-désigné l'IRCEM Prévoyance et OREPA Prévoyance en tant qu'assureurs du régime conventionnel. Les conditions de cette co-désignation sont définies par la convention d'assurance.

IRCEM Prévoyance est le gestionnaire du régime.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre les deux organismes assureurs désignés.

Les modalités d'organisation de la mutualisation et des conditions de gestion seront réexaminées par la commission paritaire périodiquement et, en tout état de cause, dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

### 8.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente partie à la convention collective ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés, à la date d'effet du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-3 du code du travail, les entreprises dotées à la date d'effet de la présente partie à la convention collective d'un régime collectif de prévoyance, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque (incapacité, invalidité, décès, portabilité) plus favorables à celles définies par le présent accord. Si cette condition est vérifiée, elles pourront maintenir leur contrat ou adhérer au régime de branche dans un délai de 12 mois sans cotisation supplémentaire exigible.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de la convention collective, soit par suite de l'élargissement du champ d'appli-

cation de celle-ci, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion/absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs proposeront aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

### 8.3. Reprise des encours

#### En présence d'un contrat antérieur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, seront garantis, à la prise d'effet du contrat souscrit par l'employeur, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarés dans « l'état des risques en cours » lors de la demande d'adhésion :

- les revalorisations concernant les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle en cours de service), que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu ;
- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance plus de 12 mois après la date de l'obligation mise à leur charge au titre du présent accord, ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de l'accord, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une surcotisation.

#### En l'absence d'un contrat antérieur

Les salariés présents dans les effectifs, tels que définis à l'article 2, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues, à la date d'effet du contrat souscrit par l'employeur.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance plus de 6 mois après la date de l'obligation mise à leur charge au titre du présent accord, ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de l'accord, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une surcotisation.

### 8.4. Non-renouvellement de la co-désignation ou de la convention d'assurance

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur ; les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisation future.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où la présente partie serait dénoncée.

Egalement, dans le cas où une entreprise cesse de relever du champ d'application du présent accord, elle pourra résilier son contrat d'assurance dans le respect des conditions contractuelles ; les organismes assureurs maintiennent les rentes en cours à leur niveau atteint à la date de résiliation, l'entreprise organisant les modalités de revalorisation future.

## 9. Suivi du régime

### 9.1. Commission paritaire de prévoyance

La mise en œuvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance sont assurés par une commission paritaire de prévoyance, composée :

- d'un collège « salariés » comprenant un membre titulaire et un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- d'un collège « employeurs » composé d'un nombre de membres égal au total de ceux du collège « salariés ».

Les représentants des organismes assureurs assistent aux réunions de la commission, et rendent compte de manière détaillée des informations portant sur la situation du régime de prévoyance et son évolution, ainsi que sur l'environnement législatif ou réglementaire, de façon à permettre au comité d'exercer ses missions.

La commission se réunit au moins une fois par an.

La désignation d'un salarié d'une entreprise de la branche comme membre de la commission paritaire de prévoyance emporte autorisation d'absence rémunérée.

### 9.2. Comptes annuels

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les représentants des organismes assureurs désignés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans la convention d'assurance signée entre les parties signataires du présent accord et les organismes gestionnaires du régime.

## 10. Information des salariés

Une notice d'information est rédigée par les organismes assureurs et communiquée aux entreprises adhérentes qui devront obligatoirement la remettre aux salariés concernés.

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires donnera lieu à la rédaction, par les organismes assureurs, d'une nouvelle notice d'information qui sera communiquée aux entreprises adhérentes, lesquelles devront obligatoirement la remettre aux salariés concernés.

Convention collective nationale des entreprises de services à la personne commission des entreprises de SAP.

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FESP ;  
FEDESAP.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
FSS CFTC.



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3127. – SERVICES À LA PERSONNE**

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS 2012-2013

NOR : ASET1251317M  
IDCC : 3127

Entre :

La FESP ;

La FEDESAP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ont bien conscience que le texte de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 n'est pas une fin en soi. Elles s'accordent par conséquent sur la nécessité de continuer les négociations dans la perspective d'améliorer et compléter le texte conventionnel adopté.

Dans cette logique, les parties signataires prennent l'engagement d'ouvrir ou de poursuivre, en 2012 et 2013, les négociations initiées sur les sujets suivants :

- le contrat de travail dit « à temps choisi » ;
- les classifications, notamment celles relatives à l'encadrement ;
- le statut des femmes enceintes ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'emploi des seniors.

Les parties signataires entendent faire en sorte que les conditions de fonctionnement du secteur soient mieux connues. Ainsi, ont été engagés et se poursuivront en 2012 et 2013 les travaux de l'observatoire de la branche. Ce dernier devra notamment comporter les éléments d'évaluation des points de la convention collective nationale faisant l'objet d'un suivi.

Les partenaires sociaux se réuniront de manière périodique en 2012 et en 2013, à raison en moyenne d'une commission paritaire par mois et d'une commission mixte paritaire par trimestre. Les réunions d'ores et déjà programmées sont :

- le 20 septembre 2012 ;



- le 22 octobre 2012 ;
- le 7 novembre 2012 ;
- le 14 décembre 2012.

Parmi les thèmes de négociations prévus en 2012 et 2013, les parties signataires retiennent deux thèmes de négociation prioritaires, le temps partiel (contrat de travail dit « à temps choisi »...) et la classification des emplois (notamment celles de l'encadrement), étant précisé que cette priorité n'a pas vocation à ralentir la négociation sur les autres thèmes qui seront traités en parallèle.

Enfin, les parties signataires prennent acte de l'existence dans certaines entreprises d'une organisation du travail articulée autour de contrats de travail dit « à temps choisi ». Dans ce cadre, les parties signataires pourront solliciter un concours particulier de la DGT pour étudier les modalités d'organisation et la situation existante dans le secteur des services à la personne.

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026

Convention collective nationale  
IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES  
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2009-27  
DU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2009  
NOR : ASET0950665Z  
IDCC : 2728

**Page 96 :**

A l'article 27.104, 2<sup>e</sup> alinéa :

*Au lieu de :*

« à partir de la première année »,

*Lire :*

« à partir de la onzième année ».

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120450-001112

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---