

Avenant n° 83 du 19 septembre 2024

relatif à la modification du titre VI « Classement professionnel et rémunération »
et du titre VIII « Dispositions spécifiques aux cadres »

NOR : ASET2451022M

IDCC : 2190

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFDT,

d'autre part,

Préambule

Partant du constat que depuis l'avenant du 1^{er} novembre 2007 relatif au titre VIII de la CCN des missions locales, la fonction de « cadre » a profondément évolué en raison des mutations de l'environnement économique, du fonctionnement des missions locales et des emplois repères eux-mêmes, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour la convention collective nationale des missions locales.

Une part importante de la discussion a porté sur la volonté de décrire les pratiques actuelles en missions locales.

Cet avenant a ainsi pour objectifs :

- de modifier, de préciser la définition des cadres, d'harmoniser la durée de la période d'essai ;
- de créer une indemnité d'encadrement afin de valoriser le travail des salariés cadres qui ont notamment la responsabilité d'organiser, de répartir, de coordonner la charge de travail d'une équipe.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre I, de l'article I.1 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article I.1 de la convention collective.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | Articulation accord de branche et accord d'entreprise

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions relatives au titre VIII « Dispositions spécifiques aux cadres » relèvent du bloc 3 conformément aux ordonnances du 22 septembre 2017.

Dans les matières autres que celles listées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, l'article L. 2253-3 prévoit que l'accord d'entreprise prime. Il n'interdit pas pour autant aux accords de branche de prévoir des stipulations dans ces matières. Ces stipulations ne s'appliquent alors qu'en l'absence d'accord d'entreprise : elles ont un caractère supplétif.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions relatives au titre VI « Classement professionnel et rémunération » relèvent du bloc 1 conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 3 | Modification du titre VIII de la CCN relatif aux dispositions spécifiques aux cadres

L'article 8.1 relatif aux définitions est modifié comme suit :

« Article 8.1 | Définitions

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et par l'ANI du 28 février 2020.

Le cadre est un salarié occupant un poste de travail :

- nécessitant une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ou à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- impliquant des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
- donnant au salarié une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoirs qui lui sont confiées ;
- conférant au salarié une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés, soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue cette qualité de cadre et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

8.1.1. Cadre de direction

L'employeur (ou son représentant) accorde ce statut à un salarié qui, cumulativement :

- assure des responsabilités dans le cadre de la délégation de pouvoir établie par l’employeur dont l’importance implique une grande indépendance dans l’organisation de son emploi du temps ;
- est habilité, en fonction de la délégation établie par écrit par l’employeur (ou son représentant) à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- assiste, à la demande de l’employeur (ou son représentant) aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques ;
- exerce, dans les limites fixées par la délégation de pouvoirs, les prérogatives de l’employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure ;
- a validé une formation nécessaire pour exercer la mission ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu’il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un « cadre autonome » qui n’est pas soumis à un horaire collectif préalablement établi.

8.1.2. Cadre administratif et cadre technique

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

Le salarié a validé une formation nécessaire à l’exercice de sa fonction ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu’il met en œuvre dans ses fonctions.

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

L’article 8.2 relatif à la période d’essai est modifié comme suit :

« Article 8.2 | Période d’essai

La période d’essai des cadres visés aux articles 8.1.1 et 8.1.2 est de 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d’essai est 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.

Lorsque la rupture de la période d’essai est à l’initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l’entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours. »

L’article 8.3 relatif au délai-congé est inchangé.

L’article 8.4 relatif à la clause spécifique aux directeurs est inchangé.

L’article 8.5 relatif à l’indemnité de licenciement est inchangé.

L’article 8.6 relatif au congé maladie est inchangé.

Article 4 | **Création de l'article 6.2.2.4.3 intitulé « Indemnité d'encadrement »**

L'article 6.2.2.4.3 est créé comme suit :

« Article 6.2.2.4.3 relatif à l'indemnité d'encadrement

Les salariés cadres ayant la responsabilité d'organiser, de répartir, de coordonner la charge de travail d'une équipe ainsi que de fixer les objectifs et d'évaluer les salariés de cette équipe bénéficient d'une indemnité d'encadrement de :

Nombre de salariés dans l'équipe	Nombre de points
1 à 4	20
5 à 14	25
15 et +	30

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de responsabilité de l'article 6.2.2.4.1.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toute autre prime ayant le même objet.

Le calcul des salariés dans l'équipe doit être établi en personne physique et non en ETP.

L'indemnité d'encadrement est mensuelle et n'est pas proratisable. Elle ne doit pas être intégrée à l'indice professionnel du salarié. »

Article 5 | **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | **Durée de l'accord. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 7 | **Notification. Dépôt. Extension**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)