

Avenant n° 82 du 18 septembre 2024

relatif à la modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance »
et du titre V « Exécution du contrat de travail »
de la convention collective

NOR : ASET2450853M

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,

ont donc convenu ce qui suit :

Préambule

La prévoyance regroupe l'ensemble des garanties qui couvrent les risques d'arrêt de travail pour maladie, d'accident, de dépendance, d'invalidité et de décès.

En 2001, les partenaires sociaux de la branche des missions locales et PAIO ont instauré un régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés, défini à l'article 4.2 de la convention collective.

Ce régime de prévoyance couvre tout ou partie de la garantie maintien de salaire, telle que définie à l'article 5.9 de la convention collective, à la charge exclusive de l'employeur.

Au regard des réserves disponibles, les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire ont décidé d'améliorer de manière pérenne les prestations du régime de prévoyance et de maintien de salaire des salariés en arrêt de travail sans modification corrélative des cotisations.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du

travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

Article 2 | **Modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance »**

L'article 4.1 « Régime de retraite complémentaire » est inchangé.

L'article 4.2 « Régime de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

L'article 4.2.1 « Création d'un régime de prévoyance complémentaire » est inchangé.

L'article 4.2.2 « Bénéficiaire des garanties » est inchangé.

L'article 4.2.3 « Garantie maintien de salaire » est modifié comme suit :

« Garanties maintien de salaire

Garantie maintien de salaire ^[1] pour les salariés ayant au moins 6 mois d’ancienneté (modifie l’article 4.2.3.3)		
Ancienneté	Durée de la période de couverture	Prestations en pourcentage salaire de référence
Montant 1 ^{re} période		
≥ 6 mois	30 jours	90 % du salaire brut
≥ 5 ans et 6 mois	40 jours	
≥ 10 ans et 6 mois	50 jours	
≥ 15 ans et 6 mois	60 jours	
≥ 20 ans et 6 mois	70 jours	
≥ 25 ans et 6 mois	80 jours	
≥ 30 ans et 6 mois	90 jours	
Montant 2 ^e période		
≥ 6 mois	30 jours	90 % du salaire brut
≥ 5 ans et 6 mois	40 jours	
≥ 10 ans et 6 mois	50 jours	
≥ 15 ans et 6 mois	60 jours	
≥ 20 ans et 6 mois	70 jours	
≥ 25 ans et 6 mois	80 jours	
≥ 30 ans et 6 mois	90 jours	
Début de l’indemnisation		
En cas de maladie ou accident de la vie courante		À compter du 4 ^e jour d’arrêt de travail
En cas d’accident du travail ou de maladie professionnelle		À compter du 1 ^{er} jour d’arrêt de travail
[1] Tous les montants exprimés en pourcentage s’entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.		

L'article 4.2.3 s'applique conformément aux conditions prévues à l'article 5.9 de la présente convention collective. »

L'article 4.2.4 « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

« 4.2.4.1. Les garanties en cas d'incapacité temporaire de travail

(Modifié par l'avenant n° 68 du 19 novembre 2020, applicable au 1^{er} janvier 2021 et étendu au JO du 16 juillet 2021.)

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail (modifie l'article 4.2.4)	
Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans la branche	En relais de la garantie maintien de salaire
Pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la branche	À compter du 61 ^e jour d'arrêt de travail continu
Indemnités journalières ^[1]	85 % ^[2] du salaire net
<small>[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la convention collective, le montant des indemnités journalières de la garantie « incapacité temporaire » dues aux salariés est fixé à 90 % du salaire net annuel de référence : 5 % du salaire net de référence est à prendre en charge par l'employeur, les 85 % restants étant pris en charge par l'organisme assureur. [2] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des prestations brutes allouées par la sécurité sociale.</small>	

L'article 4.2.4.3 « Durée du service des prestations » est inchangé à l'exception de la numérotation. Il devient l'article 4.2.4.2.

Les articles 4.2.5, 4.2.6 sont inchangés.

L'article 4.2.7 intitulé « Clauses communes à l'ensemble des garanties » est modifié comme suit :

L'article 4.2.7.1 désormais intitulé « Limitation des prestations maintien de salaire, incapacité et invalidité », est modifié comme suit :

« En tout état de cause, les prestations afférentes au maintien de salaire et du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à celles servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas droit à indemnisation auprès de la sécurité sociale) et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En tout état de cause, l'organisme assureur se réserve le droit de procéder aux visites médicales, contrôles qu'il jugerait utiles.

Le comité paritaire de surveillance et d'interprétation chargé du suivi et de l'interprétation du régime de prévoyance est consulté par les organismes de prévoyance sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. »

Les articles 4.2.7.2 et suivants sont inchangés.

Article 3 | **Modification de l'article 5.9 intitulé « Congés maladie »**

« 5.9.1. Maintien de salaire

L'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié telle que définie ci-dessous peut être assurée auprès d'un organisme assureur.

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de son incapacité par l'envoi d'un arrêt de travail pour maladie ou accident tout salarié ayant au moins 6 mois d'an-

cienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie d'un maintien de sa rémunération par l'employeur dans les conditions définies ci-après.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale.

Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale du fait d'un nombre d'heures cotisé insuffisant (cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestres).

À l'exception des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèce de la sécurité sociale, ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Seule la différence entre 90 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté de 6 mois dans la branche professionnelle, perçoivent pendant 30 jours, à partir du 4^e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 90 % de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa précédent, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

Ces prestations sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

5.9.2. Prise en charge de la carence

L'employeur est tenu sans obligation d'assurance, de maintenir au salarié son salaire net pour les 3 jours de carence non couverts par la sécurité sociale, dans la limite d'un arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date.

5.9.3. Subrogation légale et contrôle médical

Lorsque le salarié bénéficie de l'application de l'article 5.9.1 relatif au maintien de salaire et/ou de l'article 5.9.2 relatif à la carence, l'employeur pratique la subrogation légale selon les conditions définies ci-dessous.

Lors de la subrogation légale, les indemnités journalières de sécurité sociale seront remboursées directement par la sécurité sociale, au lieu et place du salarié à l'employeur.

La mise en œuvre de la subrogation est subordonnée à 3 conditions cumulatives :

- le salarié concerné bénéficie des prestations en espèce de sécurité sociale et signe tous les documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières ;
- l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie ;

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

En cas de maintien d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la sécurité sociale.

L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

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

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

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

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

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

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

Article 4 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 6 | Dépôt, publicité et extension de l'accord

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.

Article 7 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2026.

Fait à Paris, le 18 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)