

Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés du 16 juillet 2003. Etendue par arrêté du 9 février 2004 JORF 18 février 2004.

Préambule

Article

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale annule et remplace celle conclue le 22 mai 2002 dénommée :
Convention collective nationale des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Chapitre Ier : Champ d'application

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national d'une part les rapports de travail entre les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) et les membres salariés qu'ils emploient.

Les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs sont des institutions de formes juridiques variées, destinées à assurer une action éducative ou un accompagnement au jeune travailleur en priorité de 16 à 30 ans, et aussi longtemps qu'il peut bénéficier des mesures concernant l'emploi et la formation des jeunes, notamment en lui procurant l'hébergement, la nourriture, des activités culturelles et de loisirs. Les FSJT sont, entre autres, un lieu privilégié conduisant les jeunes à l'autonomie.

D'autre part, la présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés, dans les entreprises à caractère social ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en œuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales.

L'ensemble des entreprises mentionnées dans ces secteurs sont généralement répertoriées sous les codes APE 5590Z, 8899A, 8899B, 9499Z. Il est précisé que ces codes APE sont donnés à titre indicatif.

Article 1.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 6 du 15 juin 2004 BO conventions collectives 2004-28 étendu par arrêté du 20 octobre 2004 JORF 5 novembre 2004.

Chaque partie signataire de la convention collective nationale peut demander sa révision et le cas échéant de ses annexes.

Toute demande de révision, notifiée sous pli recommandé avec avis de réception à tous les signataires de ladite convention, doit comporter l'indication des points dont la révision est réclamée et des propositions formulées en remplacement.

Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois.

Les dispositions de la convention collective nationale resteront applicables jusqu'à la prise d'effet du nouvel accord.

Chapitre II : Commissions paritaires nationales

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. La CPPNI

2.1.1.1. La composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

- de quatre représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion. La représentation de chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion se fait dans la limite d'au plus trois représentants émanant de la branche FSJT et d'au moins un représentant émanant de la branche des personnels des PACT ARIM ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an.

La présidence de la commission sera assurée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant salarié et par un représentant employeur. Cette présidence pourra éventuellement être assurée par un représentant du ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège.

L'ordre du jour des commissions est validé conjointement par le président et le vice-président.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

2.1.1.2. Modalités de prise de décisions

Les modalités de prises de décisions décrites ci-après sont distinctes des règles de validité des accords, précisées à l'article 2.1.4.2. Les prises de décisions se feront par vote dans les conditions suivantes.

Dans chacun des collèges :

- pour le collège salariés : le poids de chaque organisation syndicale représentative correspond à son taux calculé dans le nouveau champ. Ainsi, le poids de sa décision correspond à son taux à l'extension dans le nouveau champ, calculé par le haut conseil du dialogue social. Les décisions dans ce collège sont prises

à la majorité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations syndicales représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;

– pour le collège employeurs : les décisions dans ce collège sont prises à l'unanimité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations employeurs représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;

Les 2 collèges doivent être unanimes pour qu'une décision soit prise.

2.1.1.3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail n'ont pour vocation que d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires ; ils n'ont aucun pouvoir décisionnel. Par ailleurs, il pourra être également instauré des groupes de travail de transition spécifiques au secteur FSJT ou PACT ARIM du fait d'obligation de négociation périodique obligatoire indispensable avant d'aboutir une convention collective harmonisée. Ces groupes de travail bénéficient des règles de remboursements prévus à l'article 2.1.1.4 du présent texte.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Chaque réunion de cette commission fera l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur pourra être établi afin de fixer les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1.4. Moyens de fonctionnement

Chaque réunion de CPPNI et des groupes de travail associés pourra faire l'objet d'une réunion de préparation d'égale durée.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires, de ces groupes de travail associés et des réunions préparatoires est déterminée selon les règles propres à chaque champ conventionnel préexistant.

2.1.2. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Chaque délégation pouvant être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

2.1.3. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de la convention collective rattachée des personnels de PACT et ARIM annexée à ladite convention collective nationale et de tout accord d'harmonisation sur le nouveau champ conventionnel fusionné tant dans les aspects individuels que collectifs de travail ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise ;
- établissement du rapport annuel d'activité.

A. Interprétation de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de son annexe, la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale et de son annexe, la convention collective nationale des PACT et ARIM.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

Les avis de la sous-commission sont pris selon les mêmes modalités de vote que celles prévues à l'article 2 du présent avenant.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation fera l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'observatoire paritaire national de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni@branche-fsjt.fr.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé au siège de l'organisation syndicale des employeurs, le CNEA qui assurera le recueil et l'enregistrement.

C. Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les modalités d'établissement du rapport d'activité sont prévues dans le règlement intérieur.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2.1.4. Règles de représentativité et de validité des accords

2.1.4.1. Règles de représentativité

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion sont admises aux négociations des champs fusionnés, portant sur le champ issu de la fusion ou sur un des champs fusionnés.

Ainsi, sont admises à participer aux négociations les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective nationale des organismes gestionnaires de FSJT et dans celle des personnels des PACT et ARIM avant la parution de l'arrêté du 1er août 2019.

2.1.4.2. Règles de validité

La validité d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, au moins 30 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la convention collective nationale constituée par la fusion du champ des organismes gestionnaires de FSJT et celle des personnels des PACT ARIM, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la convention collective nationale constituée par la fusion du champ conventionnel des organismes gestionnaires de FSJT et celui des personnels des PACT ARIM.

Commission paritaire nationale emploi-formation

Article 2.3

En vigueur étendu

En vue de développer l'emploi et la formation dans la branche, les signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une commission paritaire nationale emploi - formation (CPNEF).

Cette commission sera composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ainsi que, éventuellement, un assistant technique ;

- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Elle sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Ses objectifs seront les suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;

- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;

- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Les partenaires sociaux préciseront, en cas de besoin, les autres dispositions concernant sa mission et les modalités de son fonctionnement.

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Article 2.4

En vigueur étendu

2.4.1. Objet

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance est principalement chargée de mettre en place, de suivre les deux régimes conventionnels en vigueur dans la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation.

2.4.2. Composition

Cette commission est composée de :

– deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, ainsi qu'éventuellement un assistant technique ;

- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs représentatifs au niveau de la branche ;
- à titre consultatif, un représentant de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) du régime de prévoyance et frais de santé, ainsi que toutes personnes pouvant apporter son expertise technique en matière de prévoyance et des frais de santé (actuaire, etc.).

2.4.3. Fonctionnement

La présidence de la commission est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme.

La commission se réunit autant que nécessaire, au moins 4 fois par an.

Un règlement intérieur sera établi pour déterminer par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.4.4. Missions

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des 2 régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- informer au moins une fois par an par écrit les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- viser tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels de la branche que diffusent les organismes assureurs recommandés ;
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations ...) ;
- favoriser la plus large mutualisation des risques couverts par les régimes conventionnels de la branche afin de garantir aux employeurs et aux salariés un haut niveau de couverture ;
- assurer la gestion directe ou par délégation et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans le cadre de la politique définie par la branche.

2.4.5. Groupe de travail paritaire

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et autant de représentants des employeurs) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

Pour chaque groupe de travail, un rapporteur est nommé et est chargé de rendre compte à la CPNP du résultat des travaux du groupe.

2.4.6. Missions de représentation

Le président et le vice-président représentent la CPNP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche, chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

Chapitre III : Droit syndical

Liberté d'opinion

Article 3-1

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément au livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération : le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des salariés, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Droit syndical en entreprise

Article 3.2

En vigueur étendu

3.2.1. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales.

3.2.1.1. Collectes de cotisations. Diffusion de tracts et publications

Il peut être procédé à la distribution de tracts et publications à vocation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et notamment à l'issue de réunions professionnelles.

Les organisations syndicales peuvent diffuser des publications et des tracts à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires

3.2.1.2. Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des panneaux d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui doit respecter l'accessibilité à tout salarié.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

La transmission de ces communications syndicales se fait dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.1.3. Local et moyens de fonctionnement (1)

Les conditions matérielles de fonctionnement des activités syndicales (local utilisé, espace de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) seront négociées entre la direction et les organisations syndicales.

3.2.1.4. Heures d'information syndicale

Chaque membre du personnel pourra disposer de 7 heures par an rémunérées comme temps de travail pour participer à des réunions à l'initiative des organisations syndicales, dont la direction de l'organisme ou de l'établissement devra être informée.

3.2.1.5. Protection légale

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

3.2.1.6. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

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 de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.2. Les délégués syndicaux

3.2.2.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
 - de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
 - à partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail, dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le cadre de la désignation ainsi que les conditions de désignation sont celles prévues par les règles du code du travail.

3.2.2.2. Moyens des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- dans les entreprises de 11 à 20 salariés : 3 heures par mois ;
- dans les entreprises de 21 à 49 salariés : 6 heures par mois ;
- dans les entreprises de 50 et plus : dispositions légales.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 6 heures pour la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 heures se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise. Ce crédit est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

3.2.2.3. Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

La valorisation des compétences des représentants du personnel et militants syndicaux fait l'objet d'une reconnaissance dans le cadre d'une certification officielle. Cette certification atteste et reconnaît l'expérience acquise au cours du ou des mandats.

Le représentant du personnel et le militant syndical, à l'issue de son mandat, quel qu'il soit, peut bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) afin de valider les compétences acquises dans l'exercice de ses fonctions. Afin de favoriser cette valorisation, les partenaires sociaux de la branche consacreront chaque année une enveloppe via les fonds conventionnels de la formation professionnelle. Le montant ainsi que les modalités d'accès seront décidés dans le cadre de la CPNEF.

Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

(1) L'article 3.2.1.3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2142-8 du code du travail qui prévoit des modalités de déploiement des moyens syndicaux selon les effectifs de l'entreprise.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Absences pour raisons syndicales

Article 3.3

En vigueur étendu

3.3.1. Commissions paritaires et groupes de travail

3.3.1.1. Convocation et droit de s'absenter

Pour participer aux commissions paritaires et aux groupes de travail prévus dans le cadre de la négociation nationale de la convention collective nationale HLA, des autorisations d'absence rémunérées, comprenant le temps de déplacement, sont accordées aux salariés des entreprises visées au champ d'application de ladite convention collective nationale dans les conditions suivantes :

- ces salariés devront être dûment mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- une convocation précisant le lieu et la date devra être présentée à l'employeur 1 semaine avant la tenue de la réunion ;
- cette autorisation bénéficie à un salarié par organisation syndicale par établissement.

L'ensemble de ces conditions s'applique dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

3.3.1.2. Temps de réunion

Le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés de la branche aux réunions décidées paritairement est assimilé à du temps de travail effectif (temps de pause inclus), et est rémunéré comme tel et ce quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation.

Les commissions paritaires ainsi que les groupes de travail peuvent être organisés en mode mixte (présentielle et distancielle).

Afin de permettre à chaque organisation de préparer au mieux les commissions paritaires, un ordre du jour prévisionnel ainsi que leur durée seront déterminés lors de la séance qui la précède.

3.3.1.3. Préparation des commissions paritaires nationales

Le salarié bénéficie pour chaque réunion d'une commission paritaire nationale d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la commission paritaire.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire nationale est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié. Cette convocation précise : les lieux, dates et horaires de la réunion, elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

3.3.1.4. Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires

Le temps de réunion des instances paritaires ainsi que le temps de préparation aux réunions plénières sont assimilés à du temps de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, pour le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

Le temps de transport des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale HLA n'est pas assimilé à du travail effectif : néanmoins, ce temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile et le lieu de la réunion donne lieu à des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle.

3.3.2. Autres absences syndicales

Pour participer aux assemblées statutaires et congrès, des autorisations d'absence rémunérée seront accordées sur demande écrite des organisations syndicales présentée au moins 1 semaine à l'avance.

Un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 6 jours rémunérés par an.

Dans les associations de plus de 50 salariés (ETP), un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 6 jours par an.

En outre, des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées dans la limite de 6 jours par an et par organisation syndicale, pour participer aux réunions en lien avec les assemblées statutaires ou congrès.

Exercice d'un mandat syndical

Article 3.4

En vigueur étendu

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'organisme quitte celui-ci pour exercer un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficiera, pendant l'année suivant l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dans son emploi ou dans un emploi identique.

La demande de réemploi devra être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché conserve le temps de présence acquis à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale sera totalement pris en compte pour ses droits liés à l'ancienneté et pour l'évaluation de son expérience professionnelle.

Fonds d'aide au paritarisme

Article 3.5

En vigueur étendu

3.5.1. Objet du Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociations conventionnelles de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit que

souhaitent insuffler les représentants des salariés et des employeurs partis à la négociation collective. Est donc institué un fonds d'aide au paritarisme destiné à financer notamment :

1. Les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés ;
2. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux. Ce financement sera proportionnel à la présence aux réunions paritaires nationales, dès que cette présence par organisation syndicale est inférieure à 75 % des réunions de chaque commission ;
3. La mise en œuvre d'études sur la branche, décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

3.5.2. Financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA), assise sur la masse salariale de tous les salariés.

Ainsi, l'assiette de cette cotisation est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre des négociations visant à harmoniser les dispositions en la matière pour les entreprises FSJT et celles des personnels des PACT ARIM, une cotisation cible est fixée dans le présent texte.

Ainsi, la cotisation cible est fixée à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au plus tard à compter du 1er janvier 2025.

Pour aboutir à ce taux, les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM devront cotiser à hauteur de 0,05 % à compter de la première année suivant l'extension de l'accord. Cette cotisation évoluera ensuite systématiquement chaque année par une augmentation égale à la cotisation versée la première année jusqu'à aboutir à la cotisation cible prévue dans le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1re année	0,05 %
2e année	0,10 %
3e année	0,15 %

Pour les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des FSJT, dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du texte, une cotisation de 0,20 % de la MSB, cette cotisation évoluera systématiquement chaque année par une diminution selon l'échéancier ci-dessous jusqu'à aboutir à la cotisation cible.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1re année	0,19 %
2e année	0,17 %
3e année	0,15 %

Dans le cas où la collecte de ces fonds s'avère insuffisante pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, les trésoriers de l'association de gestion du paritarisme devront alerter, des constatations, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire, l'OPCO " Cohésion sociale " est chargé du recouvrement de cette cotisation, qui interviendra à même échéance que la collecte des contributions supplémentaires conventionnelles à la formation professionnelle.

La négociation en entreprise

Article 3.6

En vigueur étendu

Il est rappelé que quel que soit la taille de l'entreprise, des accords d'entreprises peuvent être négociés au sein de l'entreprise. Les parties, les conditions de négociations selon la taille de la structure ainsi que les conditions de validité des accords négociés sont fixées selon les dispositions légales et réglementaires.

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la convention collective, tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, doivent être transmis par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni@branche-hla.fr.

Chapitre IV : Le comité social et économique

Article 4.1

Mise en place du CSE

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant au moins 11 salariés, il sera mis en place un comité social et économique dans les conditions prévues dans le code du travail.

En outre, dans les établissements occupant au moins 6 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique peut être mis en place, à la demande de l'employeur, d'un ou plusieurs salariés ou d'une organisation syndicale. Dans ce cas, l'employeur doit informer obligatoirement, par écrit, l'ensemble des salariés de cette possibilité de mise en place. Les membres du CSE bénéficieront des droits et protections légaux.

Le calcul des effectifs, l'organisation matérielle et le déroulement auront lieu conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article 4.2

Composition et durée du mandat

En vigueur étendu

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

Article 4.3

Fonctionnement

En vigueur étendu

4.3.1. Crédit d'heures

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur ou accord d'entreprise plus favorable.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 6 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 6 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Ce crédit supplémentaire d'heures n'est pas cumulable avec celui prévu à l'article 3.2.2.2 de la CCN.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en 1/2 journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. Une 1/2 journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois 1/2 le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois 1/2 le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le ou les membre(s) suppléant(s) participe(nt) aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

4.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

4.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins 6 fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

4.3.4. Commissions du CSE

Des commissions spécifiques du CSE devront être mises en place selon l'effectif de la structure et ce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Concernant la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), il est rappelé les responsabilités importantes de l'employeur et les enjeux majeurs de ces sujets. L'employeur peut, par accord d'entreprise, prévoir des crédits d'heures supplémentaires pour traiter spécifiquement de ces sujets.

Article 4.4

Attributions

En vigueur étendu

Les attributions du CSE sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.5

Budget œuvres sociales

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des entreprises et ce peu importe son effectif, des négociations doivent se tenir chaque année sur la détermination d'un montant d'une contribution d'œuvres sociales.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés et plus :

- si cette contribution était forfaitaire, son montant ne pourrait être inférieur à l'enveloppe dédiée antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte ;
- si cette contribution était calculée sur un taux notamment sur la masse salariale brute, ce taux ne pourrait être inférieur à celui existant avant l'entrée en vigueur du présent texte.

De même, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Article 4.6

Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-63 du code du travail et sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux formations en santé, sécurité et conditions de travail des membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Article 4.7

Information sur les dispositions conventionnelles

En vigueur étendu

L'employeur est tenu de fournir à tous les nouveaux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme un exemplaire de la présente convention collective nationale à jour à la date de la remise.

En outre, chaque année, à la date anniversaire de la première remise, l'employeur est tenu de fournir aux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme les textes complémentaires modifiant la présente convention collective nationale.

Chapitre V : Contrat de travail

Egalité professionnelle-Egalité de traitement

Article 5.1

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité tant physique que morale du personnel qu'il emploie, y compris pour les travailleurs temporaires.

Recrutement

Article 5.2

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de procéder au recrutement nécessaire, l'employeur informera le personnel par voie d'affichage ; les candidatures internes répondant aux conditions requises seront examinées et embauchées en priorité.

Dans chaque établissement, il sera recherché, en liaison avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, les emplois pouvant être occupés par des personnes handicapées. Les postes de travail seront aménagés de façon à faciliter l'emploi de ces personnes.

L'embauche est faite prioritairement avec un contrat à durée indéterminée à temps plein. Des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à temps partiel peuvent être proposés en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

Embauche

Article 5.3

En vigueur étendu

Dès l'embauche, tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat qui précisera :

- la date d'entrée ;
- la nature de l'emploi et des fonctions ;
- le ou les lieux où s'exercera l'emploi ;
- l'indice de rémunération ;
- les autres éléments de rémunération ;
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé ;
- la durée du travail ;
- la rémunération mensuelle brute ;
- le cas échéant, le statut cadre et les modalités d'organisation du temps de travail ;
- une clause indiquant le type d'organisation de son temps de travail ;
- le type de régime de retraite complémentaire et de prévoyance et frais de santé, ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- la convention collective nationale appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

5.3.1. Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le contrat devra en outre indiquer :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail ;
- la répartition du temps de travail selon les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- la nature des changements d'horaires susceptibles d'être pratiqués ;
- les modalités de ces changements.

Le volume possible d'heures complémentaires est dans le cas général de 10 % de la durée du travail prévue au contrat. Ce volume d'heures peut être porté à un tiers avec l'accord écrit des parties.

La répartition des heures de travail au sein des jours de travail sera remise au salarié 1 mois à l'avance.

En cas de modification de la répartition du temps de travail, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit à 3 jours dans les cas prévus au contrat de travail (art. L. 212-4-4). Lorsque le délai de prévenance de 7 jours est réduit, le nouvel horaire est fixé pour une durée minimale de 1 semaine.

5.3.2. Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail doit être conforme aux dispositions du chapitre V de la présente convention collective nationale, ainsi qu'aux dispositions légales en matière de CDD.

Conformément aux dispositions légales, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Tout membre du personnel embauché en contrat à durée déterminée et qui bénéficie à la fin de son contrat à durée déterminée d'un contrat à durée indéterminée, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période, d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'organisme.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche en contrat à durée déterminée et prendra en compte les périodes de travail dans l'organisme. Ainsi, il convient de tenir compte de la durée de tous les CDD pour le calcul de l'ancienneté, qu'il y ait eu coupure ou non entre le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

Dès lors, pour ces situations de salariés cumulant plusieurs contrats à durée déterminée au sein du même organisme, l'employeur reprendra la durée de chaque CDD conclu dans la structure avant le contrat à durée indéterminée afin de déterminer la date de départ de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le personnel temporaire qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat à terme précis est lié à la réalisation d'un événement, recevra, 1 mois avant l'échéance, notification de la fin du contrat de travail.

Période d'essai

Article 5.4

En vigueur étendu

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai sera d'une durée de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 4 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler la période d'essai 1 fois. La possibilité du recours au renouvellement doit être prévue au contrat de travail initial. Il doit être obligatoirement précédé d'un entretien professionnel, lequel a pour finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendant la période d'essai initiale et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

La durée de ce renouvellement est de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;
- 1 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 2 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

Contrat à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée, l'engagement est soumis à la période d'essai dans les conditions fixées par le code du travail.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment, en respectant les délais de prévenance prévus à l'article L. 1221-25 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Conditions de mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés

Article 5.5

En vigueur étendu

Un salarié à temps complet désirant travailler à temps partiel ou un salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet devra en faire la demande à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 5 mois avant la date à laquelle il demande le changement.

Ce courrier devra notamment indiquer :

- la date à laquelle le salarié souhaite modifier la durée du travail ;
- la nouvelle durée du travail proposée par le salarié ;
- le mode d'aménagement de cette nouvelle durée du travail ainsi proposée.

L'employeur devra obligatoirement rencontrer le salarié dans les 2 mois qui suivent la réception de ce courrier dans un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un représentant du personnel

ou un salarié appartenant à l'organisme. Au cours de cet entretien, devront être envisagées toutes les possibilités s'offrant au sein de l'organisme.

Le refus par l'employeur ne pourra être motivé que par l'absence d'emploi équivalent disponible.

Rupture du contrat de travail-Délai-congé

Article 5.6

En vigueur étendu

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à :

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et techniciens ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés et techniciens ;
- 3 mois pour les techniciens supérieurs ;
- 4 mois pour les cadres.

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

Il sera accordé 2 heures par jour ou 1 jour par semaine pendant le délai-congé, avec un maximum de 50 heures par mois, pour la recherche d'un emploi. Ces heures seront payées en cas de licenciement et prises au choix du salarié compte tenu des nécessités du service, l'employeur pouvant s'il le juge nécessaire demander la modification de certaines des heures choisies dans la limite de la moitié.

Avec l'accord des parties, les heures de recherche d'emploi pourront être cumulées et prises en fin de préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient du même avantage au prorata de leur temps de travail.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans la semaine ou un délai inférieur avec l'accord des parties. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Le personnel démissionnaire peut également, lorsqu'il a accompli la moitié de son délai-congé, quitter son emploi avec un préavis restant réduit à 1 semaine.

Licenciement individuel

Article 5.7

En vigueur étendu

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

Dans les organismes où il n'y a ni représentant du personnel élu, ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à un organisme dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention collective nationale ou par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

A l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 1 jour franc après l'entretien. La date de la première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de licenciement, après 2 ans de présence, une indemnité, s'élevant à 1/3 de mois de salaire par année de présence continue dans l'association, sera versée à tout membre du personnel licencié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des 3 derniers mois de salaire brut, soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut.

Licenciement collectif

Article 5.8

En vigueur étendu

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés qu'après consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qui peuvent présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent pas être évités, s'effectuent en tenant compte, notamment, des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'organisme ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur recherche toute mesure susceptible de faciliter le reclassement des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant 18 mois, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réembauche, des avantages individuellement acquis à la date du licenciement, sauf en matière d'ancienneté.

Chapitre VI : Durée du travail

Temps de travail effectif

Article 6.1

En vigueur étendu

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et à l'exclusion des temps de pause.

Durée hebdomadaire

Article 6.2

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les organismes de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les organismes de moins de 20 salariés.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures, heures supplémentaires comprises.

Un salarié ne pourra travailler plus de 6 jours consécutifs.

Durée quotidienne

Article 6.3

En vigueur étendu

La durée de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Il peut y être dérogé dans les conditions du code du travail.

Pause

Article 6.4

En vigueur étendu

Chaque fois que la journée atteint 6 heures de travail effectif, elle doit être coupée par une pause de 20 minutes au minimum.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est considérée comme temps de travail et rémunérée. Cette disposition vise les salariés assurant la continuité des services.

Heures supplémentaires

Article 6.5

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires donnent lieu à compensation en temps de repos majoré selon les dispositions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément au code du travail.

Elles donnent droit au repos compensateur légal.

Repos hebdomadaire

Article 6.6

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs par semaine.

Après accord entre la direction et le salarié, ce repos peut être fractionné en 2 parties.

Les heures de travail effectuées le dimanche sont payées au taux majoré de 25 %.

Le repos hebdomadaire prend naissance au terme du repos quotidien séparant 2 journées de travail.

Le repos hebdomadaire sera accordé à raison de 1 dimanche sur 3 au minimum (1) .

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-5 et suivants du code du travail aux termes desquelles l'employeur doit justifier d'une dérogation à la règle du repos dominical (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Jours fériés

Article 6.7

En vigueur étendu

Le personnel travaillant un jour férié bénéficiera de 1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.

Article 6.7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 8 du 15 juin 2004 BO conventions collectives 2004-28.

Le personnel travaillant un jour férié bénéficiera de 1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.

Repos quotidien entre 2 journées de travail

Article 6.8

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Travail de nuit

Article 6.9

En vigueur étendu

Cet article fera l'objet d'un avenant à la présente convention.

Chapitre VII : Organisation du temps de travail par cycle ou sur l'année

Modulation du temps de travail

Article 7.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 212-8 du code du travail, les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements peuvent, par accord d'entreprise, organiser le temps de travail sur tout ou partie de l'année.

L'accord d'entreprise devra obligatoirement faire apparaître les motifs économiques et sociaux imposant le recours à la modulation. Il devra aussi indiquer les services et les salariés concernés par la modulation.

L'accord devra prévoir les modalités de décompte des heures et devra organiser un suivi mensuel des horaires effectués. Il devra prévoir les autres modalités de la modulation prévues par la loi.

Avant d'être mis en place, cet accord devra être soumis à l'avis des instances représentatives du personnel (CE ou DP).

Il devra faire l'objet d'un suivi, par une commission mise en place à cet effet ainsi que par les instances représentatives du personnel, par un bilan semestriel.

Ce dispositif permet de répondre aux besoins de certaines associations qui connaissent des variations d'activité liées à des situations locales (saisonnalité, rythmes scolaires...), d'améliorer leur fonctionnement et la qualité du service rendu.

Cet aménagement permet de faire varier l'horaire hebdomadaire du travail en fonction des variations d'activité de telle sorte que l'horaire annuel ne dépasse pas 1 554 heures.

Amplitude de la modulation

Article 7.2

En vigueur étendu

Chaque fois qu'une semaine est travaillée, l'horaire de travail ne peut :

- ni dépasser la durée hebdomadaire maximale de 44 heures ;

- ni être inférieur à 28 heures hebdomadaires.

Délai de prévenance

Article 7.3

En vigueur étendu

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes desquelles le délai de prévenance est fixé à au moins 7 jours ouvrés (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 7.4

En vigueur étendu

Le contingent annuel est fixé à 50 heures.

Lissage de la rémunération en cas d'annualisation ou de modulation

Article 7.5

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'organisation annuelle du temps de travail est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif en vigueur dans l'organisme.

Organisation du temps de travail par cycle

Article 7.6

En vigueur étendu

Le travail pourra être aménagé par cycle de travail par accord d'entreprise. Ces cycles de travail ne pourront excéder 6 semaines et devront se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre.

L'accord devra fixer les services et les salariés concernés par ce type d'aménagement de leur temps de travail.

Chapitre VIII : Temps partiel

Droits des salariés à temps partiel

Article 8.1

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

Séquence de travail

Article 8.2

En vigueur étendu

Aucune séquence de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures.

8.2.1. Interruption

Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité dans la journée.

8.2.2. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Les heures complémentaires seront majorées conformément à la loi.

Chapitre IX : Dispositions concernant les cadres

Travail des cadres

Article 9

En vigueur étendu

Hormis les directeurs, les autres cadres sont régis par les dispositions de cette convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif.

Pour les directeurs, l'organisation du travail peut retenir :

- la durée hebdomadaire de travail ;
- ou la formule jours de RTT sur l'année (exemple 39 heures et 23 jours de RTT) ;
- ou le forfait jours (dans la limite de 207 jours de travail par an).

Dans ce dernier cas, les règles relatives à la durée hebdomadaire et aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas.

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser l'organisation du travail retenue.

(1) Article exclu de l'extension comme ne comprenant pas toutes les clauses obligatoires prévues au II de l'article L. 212-9 et au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Chapitre X : Astreintes

Astreintes à domicile

Article 10

En vigueur étendu

L'astreinte est une période d'attente ou de disponibilité passée hors du lieu de travail pendant laquelle le salarié, bien que n'exerçant aucune activité effective, est tenu d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dans le cadre des modalités de mise en oeuvre pratique du principe d'astreinte ci-dessus défini.

La mise en oeuvre des astreintes fait l'objet d'une concertation dans l'association.

L'astreinte peut être rémunérée soit sous forme d'un avantage en nature (logement/nourriture) ou d'une indemnité d'astreinte. Dans ce cas, la compensation par heure d'astreinte ne peut être inférieure à 50 % du minimum garanti (50 % de 2,91 Euros, soit 1,46 Euros au 1er janvier 2002) (1) . Le présent chapitre ne concerne que les salariés techniciens supérieurs ainsi que les cadres intermédiaires et les cadres de direction.

Les astreintes doivent être prévues par le contrat de travail. Elles sont limitées à 10 jours par mois et par salarié, sauf accord dérogatoire écrit entre les parties, notamment dans les structures de moins de 15 salariés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 du décret n° 2003-564 du 27 juin 2003 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Chapitre XI : Congés

Congés payés annuels

Article 11.1

En vigueur étendu

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2 jours 3/4 ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 33 jours ouvrables par année de référence.

Les périodes assimilées à un temps de travail effectif sont :

-les périodes de congés payés ;

-les repos compensateurs prévus par l'article L. 215-5-1 du code du travail au titre de l'exécution d'heures supplémentaires ;

-les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail (art. L. 223-4) ;

-la période de congé de maternité et de congé d'adoption ;

-les périodes d'absence pour cause d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;

-les périodes de maintien ou de rappel au service national ;

-les périodes de congés de l'une des catégories suivantes : congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé individuel de formation, congé mutualiste de formation ;

-les congés pour événements familiaux ;

-le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle ;

-le congé spécial accordé aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale ;

-le congé de solidarité internationale ;

- les congés accordés aux conseillers prud'hommes pour participer à des stages de formation ;
- le temps passé par les conseillers prud'hommes du collège salariés et les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale hors de l'organisme pour l'exercice de leurs fonctions ;
- les périodes pendant lesquelles les membres titulaires des comités d'entreprise participent aux stages de formation économique organisés à leur intention (art. L. 133-10 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- le temps de formation des représentants du personnel au CHSCT (art. L. 236-10 du code du travail) ;
- le temps passé en réunions par les salariés membres de certains organismes représentatifs d'immigrés ou représentants des associations familiales ;
- les congés de maladie dans la limite de 30 jours consécutifs ou non.

La période de congé doit comprendre, dans tous les cas,
la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Le programme de congés principaux sera publié au plus tard le 1er avril de chaque année et après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

La période ordinaire des congés doit, dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture.

En cas de fractionnement du congé principal, s'ajoutent les jours supplémentaires dans les conditions fixées par l'article L. 223-8 du code du travail.

Les conjoints et salariés unis par PACS, travaillant au service du même employeur, ont droit aux congés simultanés.

Congés exceptionnels

Article 11.2

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels rémunérés pour événements de famille seront accordés au salarié sur justification, dans les conditions suivantes :

-naissance ou adoption d'un enfant : le père bénéficiera des dispositions légales ;

-mariage du salarié : 6 jours ouvrables ou 1 semaine ;

-mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

-mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable ;

-décès du conjoint ou concubin ou d'un enfant : 5 jours ouvrables ;

-décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 5 jours ouvrables ;

-décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ouvrables ;

-décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable ;

-déménagement du salarié : 1 jour ouvrable, limité à 2 fois par période de 5 ans.

Ces congés ne donneront lieu à aucune réduction des appointements.

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettront. Ils feront l'objet d'une notification écrite. Ils seront alors décomptés, au choix du salarié, soit sans solde, soit en déduction des congés annuels acquis au jour considéré.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Congés pour enfants malades

Article 11.3

En vigueur étendu

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 3 jours par an et par salarié. Elle est majorée de 7 jours non rémunérés si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (art. L. 122-28-8 du code du travail).

Le congé est accordé sans condition d'ancienneté.

Temps partiel en cas de maladie grave d'un enfant :

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus. Elle peut être prolongée une fois pour une nouvelle durée de 6 mois.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ces dispositions (art. L. 122-28-9 du code du travail).

Ce droit concerne les enfants ouvrant droit aux prestations familiales, c'est-à-dire âgés de moins de 16 ans, de 18 ans, de 20 ans ou de 22 ans selon les cas.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que l'enfant rend nécessaire la présence d'un parent auprès de lui pendant une période déterminée.

Salariés des DOM-TOM et immigrés

Article 11.4

En vigueur étendu

Les travailleurs étrangers immigrés et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer pourront, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices, dans la limite de 8 semaines.

Salariés de moins de 21 ans

Article 11.5

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit s'ils le demandent, quelle que soit leur ancienneté, à un congé de 30 jours ouvrables. Aucune indemnité n'est due pour les jours de congés auxquels leur temps de travail ne leur a pas donné droit.

Chapitre XII : Formation

Congé éducation-Congé cadre jeunesse

Article 12.1

En vigueur étendu

Le congé éducation et le congé cadre jeunesse, prévus par la loi, pourront être obtenus par tout membre du personnel, dans les conditions légales.

Formation continue

Article 12.2

En vigueur étendu

Article modifié et remplacé par l'accord n° 20 du 1er juillet 2021 (BOCC 2021-43).

Entretien professionnel annuel

Participation des employeurs à la formation professionnelle

Article 12.4

En vigueur étendu

a) Objectifs

La formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements de remplir leurs missions afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;
- aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

b) Nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

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

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Reconnaissance des qualifications

Article 12.5

En vigueur étendu

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci.

Moyens reconnus aux représentants du personnel

Article 12.6

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui seront fournis dans les conditions prévues par la loi.

L'instance concernée donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme :

cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

Article 12.7

En vigueur étendu

Article modifié et remplacé par l'accord n° 20 du 1er juillet 2021 (BOCC 2021-43).

Chapitre XIII : Maladie - Accident

Justification d'absence

Article 13.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 15 juin 2004 BO conventions collectives 2004-28 étendu par arrêté du 20 octobre 2004 JORF 5 novembre 2004.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en informer son employeur par tout moyen, en lui faisant parvenir un certificat médical dans les 2 jours.

Contre-visite médicale

Article 13.2

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre-visite par un médecin de son choix.

L'employeur doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail et de ses changements, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

Le défaut de cette information entraîne la suppression du paiement des indemnités complémentaires servies par l'organisme.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par l'employeur ne peut être fait par la faute de l'intéressé ou si le médecin contrôleur estime que le salarié placé en congé est apte à reprendre son travail.

Prise en charge du congé maladie

Article 13.3

En vigueur étendu

En cas d'arrêt maladie du salarié reconnu par la sécurité sociale, un maintien du salaire net devra être opéré par l'employeur, selon les conditions suivantes, après expiration de la période d'essai :

- pour les salariés de moins de 1 an d'ancienneté : garantie du maintien de salaire net à compter du 1er jour et ce pendant 30 jours consécutifs ou non ;
- pour les salariés de plus d'1 an d'ancienneté et au-delà : garantie du maintien de salaire net à compter du 1er jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et du versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie

Article 13.3

En vigueur étendu

En cas d'arrêt maladie du salarié reconnu par la sécurité sociale, un maintien du salaire net devra être opéré par l'employeur, selon les conditions suivantes, après expiration de la période d'essai :

- pour les salariés de moins de 1 an d'ancienneté : garantie du maintien de salaire net à compter du 1er jour et ce pendant 30 jours consécutifs ou non ;
- pour les salariés de plus d'1 an d'ancienneté et au-delà : garantie du maintien de salaire net à compter du 1er jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et du versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

Droits au regard de l'ancienneté

Article 13.4

En vigueur étendu

La durée du congé maladie rémunérée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Rupture du contrat (maladie, inaptitude)

Article 13.5

En vigueur étendu

La maladie est une simple cause de suspension du contrat de travail. Toutefois, l'absence peut, en se prolongeant, devenir un motif légitime de licenciement.

Pour les salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté, le licenciement du salarié est légitime lorsque son indisponibilité entraîne, par sa longueur, un trouble grave dans la marche de l'organisme rendant nécessaire son remplacement définitif.

La rupture du contrat ne peut être envisagée que lorsque l'absence est supérieure à 12 mois consécutifs ou non.

Le salarié licencié conserve une priorité d'embauche pendant 12 mois, à condition d'en faire la demande écrite.

Accident du travail-Maladie professionnelle

Article 13.6

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, du maintien de salaire net opéré par l'employeur ci-après défini :

À compter du 1er jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et le versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

Maintien de salaire en cas d'accident du travail. Maladie professionnelle

Article 13.6

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, du maintien de salaire net opéré par l'employeur ci-après défini :

À compter du 1er jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et le versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

Chapitre XIV : Maternité - Congé parental

Femmes enceintes (réduction du temps de travail)

Article 14.1

En vigueur étendu

Les femmes enceintes (sur justification médicale) exerçant leurs fonctions à temps plein dans l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires de 1 heure par jour à partir du 91^e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

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

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'organisme auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à un complément de salaire dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel.

Congé parental d'éducation

Article 14.2

En vigueur étendu

Dans toutes les entreprises ou établissements, quel que soit l'effectif, les salarié (e) s ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance de leur enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption, pourront bénéficier des dispositions légales en matière de congé parental à temps plein ou à temps partiel (art. L. 122-28-1 à L. 122-28-7 du code du travail).

La durée initiale maximale est de 1 an. Le congé peut être renouvelé 2 fois et prend fin au plus tard lorsque l'enfant atteint son 3^e anniversaire.

1 mois au moins avant l'expiration du congé maternité ou d'adoption ou 2 mois avant le début du congé parental si celui-ci n'est pas pris à l'issue du congé maternité, le ou la salariée doit en informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ, des modalités de réduction de son temps de travail et de la durée du congé dont il (elle) entend bénéficier.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Toutefois, sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

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

Le (la) salarié (e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au début de ce congé.

Chapitre XV : Préretraite - Retraite

Préretraite

Article 15.1

En vigueur étendu

Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

Départ à la retraite

Article 15.2

En vigueur étendu

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considérée comme un licenciement.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'association ou organisme gestionnaire, avec un maximum de 6 mois de salaire brut.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit, son employeur 3 mois à l'avance (1) .

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 122-6 et du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Mise à la retraite

Article 15.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Remplacé par Avenant n° 9 du 15 septembre 2004 BO conventions collectives 2004-43 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

(Voir l'avenant n° 9 du 15 septembre 2004).

Chapitre XVI : Classifications - Rémunérations

Classement

Article 16.1

En vigueur étendu

16. 1. Le système de classification

Les emplois de la branche sont positionnés dans un système de classification avec des emplois de référence dit “ emplois-repères ” dont la liste figure à l'annexe I modifiée de la convention collective, basés sur six critères de pesée.

L'accord de branche détermine, pour chaque emploi-repère, le niveau des critères suivants :

- qualification requise pour l'emploi : pour l'ensemble des ER ;
- contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme pour les ER 14 à 20 ;
- latitude d'action dans l'emploi : pour l'ensemble des ER.

L'accord de branche définit aussi, pour chaque emploi-repère, les niveaux minimal et maximal des critères :

- contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme pour les ER 1 à 13 ;
- complexité et nature de la polyvalence de l'emploi ;
- responsabilité humaine et managériale ;
- responsabilité financière.

L'employeur définit de son côté, en application des dispositions prévues à l'article 16.2.4, les caractéristiques et les exigences de chaque emploi de son organisme, le rattache à un emploi-repère de la branche en déterminant le choix du niveau qu'il retient parmi ceux proposés pour les 3 derniers critères ainsi que, sous conditions, pour le critère « contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme » pour les ER 1 à 13 inclus.

16. 1. 1. Les critères et la grille de classification

Le système repose sur 6 critères permettant de définir et d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice d'un emploi :

Critère 1 : qualification (1) requise pour l'emploi ;

Critère 2 : contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme (1) ;

Critère 3 : latitude d'action dans l'emploi ;

Critère 4 : complexité et nature de la polyvalence de l'emploi ;

Critère 5 : responsabilité humaine et managériale ;

Critère 6 : responsabilité financière.

Chaque critère comporte plusieurs niveaux. Chaque niveau est affecté d'un certain nombre de points. Un lexique figurant en annexe précise certaines définitions.

16.1.2. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche ou au choix de l'employeur selon les conditions strictement mentionnées à l'article 16.1 de la CCN

16.1.2.1. Qualification * requise pour l'emploi

Elle s'analyse par le niveau requis de connaissances nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Elle peut être constituée :

- soit par un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit par une expérience professionnelle ou par des stages de formation que l'employeur reconnaît comme équivalents et permettant d'occuper l'emploi.

Niveau	Contenu	Points
I	Equivalent à un niveau interministériel VI, fin de scolarité obligatoire sans diplôme	675
II	Diplôme ou titre de niveau interministériel V, ou certification, ou formation de niveau équivalent BEP-CAP ou expérience équivalente reconnue	714
III	Diplôme ou titre de niveau interministériel IV, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac, bac professionnel, BT ou expérience équivalente reconnue	755
IV	Diplôme ou titre de niveau interministériel III, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac + 2 ou bac + 3 ou expérience équivalente reconnue	860
V	Diplôme ou titre de niveaux ministériels II et I, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac + 4 et bac + 5	999

16.1.2.2. Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme

Comme dans toutes les organisations, les personnels participent aux objectifs de l'entreprise qui les emploie.

Cependant, dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le projet ou la mission d'accompagnement constitue la "valeur ajoutée" de l'entreprise par rapport aux autres structures "logeurs" et concerne ainsi, à des degrés divers, tous les emplois. Pour cultiver et protéger cette spécificité, il est essentiel que tous les salariés soient informés du projet de l'organisme * ou de ses objectifs et qu'ils y participent aussi concrètement que possible, chacun à leur niveau.

Niveau	Contenu	Points
I	Sans objet : tous les salariés de la branche contribuent au projet à minima au niveau II	-
II	L'emploi contribue aux objectifs de l'organisme et à la mise en œuvre du projet. Son exercice optimum nécessite la connaissance des objectifs propres à l'emploi et des missions et axes de développement de l'organisme *	138
III	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre d'une activité * liée au projet de l'association. Son exercice optimum nécessite de participer activement à l'actualisation et à l'évolution des objectifs de l'entreprise	221
IV	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre du projet global. De plus, il est responsable de sa réalisation et peut piloter ses évolutions. L'exercice optimum de l'emploi nécessite de participer activement à l'élaboration et à la décision du projet et à la définition et à la quantification de ses objectifs	337

16.1.2.3. Latitude d'action dans l'emploi

Chaque emploi bénéficie d'une latitude d'action plus ou moins importante selon le degré de précision des consignes *, instructions et orientations * fournies par la hiérarchie. La latitude d'action peut également

s'apprécier selon le niveau de contrôle exercé, s'il est permanent, régulier, périodique, inopiné, mesuré annuellement ou par des bilans intermédiaires ou seulement en fin de mission.

Niveau	Contenu	Points
I	Travaux exécutés à partir de consignes * simples, sous le contrôle permanent d'un responsable vérifiant que les actions sont bien réalisées	152
II	Travaux exécutés le plus souvent en application de consignes * définissant les moyens à mettre en œuvre, les conduites à tenir en cas d'imprévus et les actions à réaliser, sous le contrôle régulier d'un responsable vérifiant la réalisation des actions et la mise en œuvre des moyens	173
III	Travaux exécutés à partir d'instructions générales * ne s'attachant pas à préciser chaque phase du travail mais fixant des objectifs opérationnels, les conditions d'organisation et d'intervention face aux imprévus et difficultés. L'autonomie est encadrée mais réelle dans les limites précisées. Le contrôle, inopiné ou périodique, porte sur l'atteinte des résultats dans les temps et délais fixés et le respect des procédures appliquées	221
IV	Mission générale ou spécifique conduites dans un environnement permettant une large autonomie dans le choix des actions et activités * à privilégier, à partir d'axes de travail * fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Le contrôle s'exerce sur le respect des procédures et par des bilans intermédiaires avec le responsable ayant défini les objectifs et les procédures	336
V	Missions et projets importants conduits dans l'autonomie la plus large dans le cadre d'une délégation directe, fixée par le conseil d'administration, qui contrôle la bonne interprétation des orientations * stratégiques, l'opportunité, la pertinence et l'efficacité des choix effectués ainsi que la maîtrise des procédures	336-529

Le* renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ». 16.1.3. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur 16.1.3.1. Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi Le niveau de complexité d'un emploi est déterminé par la nature et les technicités requises dans la résolution des problèmes mis en jeu.

Niveau	Contenu	Points
I	Travaux simples et répétitifs, de nature similaire, pouvant nécessiter des actions correctives faisant appel à l'expérience habituelle de ce métier	182
II	Travaux variés, de nature similaire, nécessitant la connaissance de plusieurs techniques * et pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique professionnelle	207
III	Travaux variés, de natures différentes, nécessitant des connaissances dans plusieurs domaines *. Ils réclament la maîtrise de la situation, le choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre	263
IV	Travaux variés, de natures différentes, exigeant des connaissances approfondies dans plusieurs domaines *. Ils sont parfois complexes et nouveaux et peuvent exiger l'élaboration de nouveaux projets	328
V	Missions variées, de natures différentes, exigeant la maîtrise et l'expérience approfondie de plusieurs domaines *. Elles réclament de la coordination, une excellente connaissance de l'environnement institutionnel * et la capacité à intégrer des composantes nouvelles dans une situation habituelle à cet environnement	472
VI	Mission large et complexe confiée par le conseil d'administration comportant les travaux de niveau V et réclamant également la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs pour l'ensemble d'une structure dans une situation nouvelle	472-632

16.1.3.2. Responsabilité humaine et managériale La responsabilité humaine et managériale renvoie à la notion d'encadrement d'un ou plusieurs intervenants, à la nature de cet encadrement ainsi qu'au degré de responsabilité exercée vis-à-vis de ces personnes. L'encadrement peut prendre plusieurs formes : - animation : animation d'une ou plusieurs personnes au sein d'une équipe comportant la transmission de savoirs opérationnels et le pilotage des activités selon les consignes définies par le responsable hiérarchique ; - fonctionnel : coordination d'intervenants internes et/ ou externes et mobilisation d'une équipe ou d'un service afin d'atteindre un objectif collectif. L'emploi concerne l'organisation des activités et comporte une partie de gestion du temps et des activités du personnel affecté ; - hiérarchique : gestion du lien de

subordination, avec ce que cela comporte en termes de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction de commandement pouvant comporter une partie de gestion des carrières, d'évaluation du personnel et de discipline.

Niveau	Contenu	Points
I	Est responsable de l'exécution de son activité *	78
II	Est responsable de l'animation d'une équipe de salariés	108
III	Est responsable de l'encadrement fonctionnel d'une équipe ou d'un service	179
IV	Est responsable de l'encadrement hiérarchique et fonctionnel du personnel d'un ou de plusieurs services ; intervention dans la définition et la mise en œuvre de la politique RH de l'organisme *	315
V	Est responsable dans le cadre de la direction d'une structure de l'encadrement hiérarchique de l'ensemble du personnel incluant des pouvoirs d'élaboration de la politique RH et des pouvoirs permanents d'évaluation et de sanction délégués par le président de l'organisme ou de son représentant légal	513
VI	Assure par délégation du président de l'organisme la responsabilité humaine et managériale de la structure et la maîtrise des politiques de ressources humaines. Peut exercer un mandat social *	513-675

16.1.3.3. Responsabilité financière Les responsabilités financières renvoient à la bonne utilisation et à l'achat de fournitures, au maniement de fonds, à l'exécution, à l'élaboration ou à la gestion de budgets ainsi qu'à la recherche de financements spécifiques ou structurels pour l'entreprise.

Niveau	Contenu	Points
I	Est responsable de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition	152
II	Est responsable de caisse et/ ou d'achats courants et/ ou du suivi de stocks	180
III	Assure la gestion et le suivi d'une enveloppe budgétaire. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements spécifiques liés à une ou plusieurs activités	211
IV	Est responsable pour un service de l'élaboration et de l'exécution d'un budget. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements structurels	354
V	Est responsable du pilotage de la gestion comptable et de l'optimisation budgétaire d'une structure ou d'un secteur. Peut rechercher de nouveaux financements structurels	513
VI	Dirige la politique budgétaire, financière et comptable de l'organisme, recherche et négocie des financements structurels dans le cadre des orientations budgétaires du conseil d'administration	639
VII	Assure par délégation du président de l'organisme, la responsabilité de la politique budgétaire, financière et comptable. Peut exercer un mandat social *	639-779

NB. - Les niveaux V, VI et VII sont réservés aux emplois de directeurs disposant d'une délégation directe du conseil d'administration de l'organisme * ou de son mandataire social * permettant ainsi de les positionner selon l'importance dudit organisme * qu'ils dirigent. » Le * renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ».

Valeur du point

Article 16.2

En vigueur étendu

16. 2. La méthode de classification

16. 2. 1. Les emplois-repères

Vingt emplois-repères constituent les emplois de référence de la branche pour la classification. Ils représentent la quasi-totalité des emplois existants dans la branche et en assurent la cohérence. Chaque emploi contient une description de ses rôles et missions principales.

D'autres intitulés peuvent être utilisés, en interne ou à l'externe, par l'organisme (cf. note 5) mais l'emploi doit être rattaché à un emploi-repère. Ces emplois-repères figurent à l'annexe I modifiée de la convention collective.

16. 2. 2. Pesée et valorisation des emplois-repères

La pesée des emplois est réalisée dans la branche pour définir le niveau de :

- qualification (cf. note 6) requise pour l'emploi ;
- contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme (1) ;
- latitude d'action dans l'emploi.

De même, la branche définit les niveaux minimal et maximal de :

- complexité et nature de la polyvalence de l'emploi ;
- responsabilité humaine et managériale ;
- responsabilité financière.

Chaque emploi-repère, en référence à sa description, a fait l'objet d'une pesée. Pour chaque critère, un niveau minimal et un niveau maximal ont été déterminés par la commission paritaire nationale. Pour certains critères, les 2 niveaux peuvent être identiques. A chaque niveau de critère est attribué un nombre de points tel qu'indiqué dans la grille de classification de la branche (art. 16. 1). La pesée d'un emploi résulte de la somme des points correspondants au niveau sélectionné dans chacun des critères dans la limite des niveaux minimaux et maximaux de l'emploi-repère concerné. Ces pesées des emplois-repères servent de référence aux emplois de la branche.

Pour l'emploi de directeur général, la branche définit des niveaux minimaux et des niveaux maximaux entre lesquels l'organisme (1) détermine le positionnement de chaque critère, en fonction des délégations accordées.

16. 2. 3. Création, modification, suppression d'un emploi-repère

De nouveaux emplois-repères peuvent être créés au niveau de la branche en commission paritaire nationale, soit pour répondre à un emploi nouveau ou à un emploi répertorié. Un emploi-repère peut être modifié ou supprimé par la commission paritaire nationale.

16. 2. 4. Rattachement à un emploi-repère

Chaque emploi de l'association en référence à son rôle et sa mission est défini par l'employeur et est rattaché à un des emplois-repères de la branche figurant à l'annexe I modifiée de la convention collective. Le niveau retenu pour l'emploi dans l'association pour chacun des 6 critères doit correspondre à ceux retenus par la branche pour l'emploi-repère de rattachement.

16. 2. 5. Modalité de la pesée dans l'association

La pesée s'appuie sur la définition de l'emploi (rôle, missions, activités [1]). Lors de la pesée de l'emploi, 1 seul niveau est choisi pour chacun des 6 critères.

16. 2. 6. Pesée et valorisation des emplois de l'organisme (cf. note 7)

Pour chaque critère, le niveau retenu pour l'emploi concerné est celui qui satisfait à toutes les caractéristiques de la définition correspondante (art. 16. 1) dans la limite des niveaux déterminés par la commission paritaire nationale pour l'emploi-repère de rattachement. La somme des points de base affectés à chacun des niveaux constitue l'indice de base de l'emploi.

L'indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

16. 2. 7. Statut cadre

Outre les directeurs généraux, les salariés dont l'emploi est rattaché aux emplois-repères n° 20 ([directeur d'association ou d'organisme [1]), n° 19 (directeur d'établissement ou de services) ou n° 18 (responsable d'activité ou de service) relèvent du statut cadre.

Les salariés qui bénéficiaient du statut Cadre avant la mise en place de cet avenant sur la classification des emplois et des rémunérations conservent ce statut à titre personnel.

16. 2. 8. Evolution des emplois dans l'organisme (1)

Au sein de l'organisme (1), la nature des emplois et les niveaux de critères peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi, notamment en cas d'emploi à pourvoir.

La révision de la pesée d'un emploi intervient lorsqu'il y a une modification permanente, significative et essentielle du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent pour 2 critères au moins ou nécessitant un changement d'emploi-repère. Le résultat de la révision de l'emploi, si celui-ci est pourvu, est notifié par écrit au salarié affecté dans cet emploi et doit préciser :

- l'emploi-repère ;
- l'appellation utilisée en interne ou en externe (si elle est différente) ;
- les niveaux retenus dans la pesée pour chacun des 6 critères et l'indice de base (art. 16. 2. 6) (1).

16. 2. 9. Catégories d'emplois

Pour l'application des différents articles de la CCN, les emplois-repères 1 à 10 relèvent des dispositions applicables aux catégories « employé » ou « technicien », les emplois-repères 11 à 17 des dispositions applicables à la catégorie « technicien supérieur » et les emplois-repères 18 à 20 ainsi que le directeur général des dispositions applicables à la catégorie « cadre ».

(1) Voir annexe II (lexique de classification).

Valeurs du point et rémunération

Article 16.3

En vigueur étendu

16.3. Valeurs du point et rémunération

Article 16.3.1

Valeurs du point

À compter du 1er juillet 2018, il est institué 2 valeurs du point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :

– # une valeur de point dite « valeur de point socle (VSo) », qui valorisera tous les points jusqu'à l'indice du minimum de branche. Cet indice minimum de branche correspond à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1 de la classification des FSJT.

Ainsi cette valeur de point socle (VSo) détermine le montant de la rémunération du minimum de branche ;

– une valeur de point dite « valeur de tranche supérieure » (VTrS), qui valorisera tous les points d'indices supérieurs à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1.

Article 16.3.2

Indice de base

L'indice de base est déterminé par la somme des points affectés au niveau retenu pour chaque critère dans la pesée de l'emploi, selon les dispositions de l'article 16.2.6.

Cet indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

Un salarié ne peut recevoir, selon l'emploi-repère auquel il est rattaché, un salaire calculé avec des indices inférieurs aux minima indiqués pour chacun des 6 critères de son emploi-repère.

Article 16.3.3

Rémunération individuelle

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte de la pesée de l'emploi et des éléments complémentaires, tels que notamment, les points d'expérience professionnelle et les points professionnels.

a) Salaire de base

Le salaire de base correspondant à l'emploi pour une durée de travail à temps plein se décompose (pour son calcul) en :

– # une partie socle, fixe et commune à tous les emplois. Elle est égale à : la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1 (Pmin) multipliée par la valeur de point Socle (VSo) ;

– # une partie, qui, selon la pesée de l'emploi, correspond à la différence entre la pesée de l'emploi et la pesée minimale multipliée par la valeur de point pour la tranche supérieure (VTrS).

Calcul du salaire de base brut du salarié (indice de base = Ib) :

$$\text{Salaire de base} = P_{\min} \times V_{\text{So}} + (I_b - P_{\min}) \times V_{\text{TrS}}$$

b) éléments de la rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération comportent également des primes et gratifications comme l'indemnité annuelle (art. 16.6), l'indemnité de passage (art. 3.2.3 de l'avenant n° 14 à la convention collective) ou les avantages en nature.

La rémunération du salarié évolue par passage dans un autre emploi-repère équivalent (mutation) ou supérieur (promotion), par modification du niveau des critères de son emploi-repère (reclassement) ou par attribution de points professionnels (avancement).

Pour ces éléments de la rémunération valorisés par l'attribution de points, c'est la valeur du point de la tranche supérieure (VTrS) qui s'applique sauf accord d'entreprise plus favorable.

La rémunération évolue également au regard de l'expérience professionnelle du salarié dans les conditions définies à l'article 16.5 de la convention collective. Dans ce cadre, c'est la valeur de point Socle (VSo) qui s'applique aux points attribués au titre de l'expérience professionnelle.

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe “ à travail égal, salaire égal ”

Expérience professionnelle

Article 16.5

En vigueur étendu

16.5. Expérience professionnelle

Tout au long de son parcours professionnel, le salarié acquiert et développe de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle constitue ce que le salarié a pu acquérir en termes de compétences par la pratique et les échanges professionnels entre salariés du fait de son temps de présence au sein de son entreprise (art. 16.5.1) et, d'une manière plus générale, des expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés (art. 16.5.3) notamment au sein de l'économie sociale et solidaire. C'est aussi l'ensemble des capacités professionnelles permettant de réaliser un travail de par la mise en œuvre et le développement continu des compétences professionnelles (art. 16.5.2).

Afin de valoriser l'expérience professionnelle du salarié, la branche décide d'attribuer des points dits “ d'expérience professionnelle ”. Les points d'expérience professionnelle font partie intégrante du salaire minimum hiérarchique. Ils sont attribués dans les conditions suivantes (1) :

Article 16.5.1

L'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise.

L'expérience professionnelle acquise du fait du temps de présence du salarié au sein de l'entreprise se réalise par l'attribution de points d'expérience professionnelle selon le barème et le calendrier ci-dessous :

(En points.)

Temps de présence effectif au sein de l'entreprise	Total de points d'expérience professionnelle liée au temps de présence en entreprise attribué
Après 2 ans	35
Après 4 ans	70
Après 6 ans	92
Après 8 ans	114
Après 10 ans	136
Après 12 ans	158
Après 15 ans	180
Après 18 ans	202

Temps de présence effectif au sein de l'entreprise	Total de points d'expérience professionnelle liée au temps de présence en entreprise attribué
Après 21 ans	224
Après 24 ans	246
Après 27 ans	268
Après 30 ans	290

Le temps de présence dans l'entreprise est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'organisme gestionnaire ou dans l'association. Tout au long de ce temps de présence, le salarié consolide et renforce ses compétences, ce qui doit donner lieu à l'attribution de points d'expérience professionnelle.

Cette attribution intervient aux dates anniversaires de l'embauche.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

Article 16.5.2

Expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction

Article 16.5.2.1

Principe

Les salariés se voient attribuer des points d'expérience professionnelle destinés à rétribuer la mise en œuvre et le développement continu des compétences professionnelles dans leur emploi. Le développement continu des compétences professionnelles passe par l'exercice de sa fonction ou par la formation professionnelle.

Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail, des savoir-faire techniques et des savoir-être, observables dans la tenue de l'emploi.

Tous les 4 ans, l'employeur doit évaluer cette évolution à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Article 16.5.2.2

Cas général pour l'attribution des points d'expérience

L'évaluation du développement des compétences professionnelles dans l'emploi donne lieu à l'attribution de points d'expérience professionnelle dans les limites suivantes : au minimum 5 points et au maximum 25 points dans les conditions définies aux articles 16.5.2.3 et 16.5.4 de la CCN.

Pour les salariés en poste à la date d'effet du présent avenant, la première attribution de points se fait à compter de l'entretien annuel d'évaluation pour l'année 2018 puis tous les 4 ans à compter de cet entretien.

Article 16.5.2.3

Salarié ayant suivi une formation professionnelle

Si le salarié a été amené à suivre une formation durant au moins 3 jours au cours des 4 années précédant l'entretien annuel d'évaluation, l'attribution de points d'expérience professionnelle sera au minimum de 15 points.

Pour les salariés en poste à la date d'effet du présent avenant, lors de la première attribution des points d'expérience, l'employeur devra tenir compte des formations suivies par le salarié au cours des 6 années précédant l'année 2018.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

Article 16.5.2.4

Disposition transitoire

Pour les salariés embauchés à compter du 1er juillet 2018 et jusqu'au 30 juin 2019, et justifiant de la continuité d'une expérience professionnelle au sein d'un organisme gestionnaire de foyers et services pour jeunes travailleurs, la première attribution de points se fait à compter du 1er entretien annuel d'évaluation suivant la date d'embauche dans les conditions prévues aux articles 16.5.2.1 et 16.5.2.2 de la CCN.

Article 16.5.3

Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Article 16.5.3.1

Champ d'application

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux décident de l'attribution de points d'expérience professionnelle pour les salariés recrutés dans un des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Cette attribution se fait à leur date d'embauche.

Article 16.5.3.2

Décompte

Le calcul de cette reconnaissance de l'expérience s'effectue selon les modalités prévues à l'article 16.5.1 de la convention collective et dans les limites fixées à l'article 16.5.3.3, par l'attribution à l'embauche de points dits " d'expérience professionnelle ". Ce décompte est effectué à partir du ou des certificat (s) de travail fourni (s) par le salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail.

Article 16.5.3.3

Durée reprise de la reconnaissance de l'expérience

a) Expériences acquises au sein de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs

L'expérience professionnelle acquise au sein d'un foyer pour jeunes travailleurs est reprise à hauteur de 100 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

b) Expériences acquises au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire

Du fait des similitudes quant à l'environnement professionnel de l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire, l'expérience professionnelle acquise renforcera l'exercice de la fonction occupée

au sein d'un foyer pour jeunes travailleurs. De ce fait, les partenaires sociaux décident que l'expérience professionnelle acquise au sein de ce secteur doit donner lieu à une reprise de l'expérience à hauteur de 50 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

Article 16.5.4

Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés, l'attribution de point d'expérience professionnelle au titre de la mise en œuvre et du développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction doit être appréciée sur la base d'éléments objectifs, précis, observables et mesurables, qui devront être de même nature au sein de chaque entreprise et pour un même emploi-repère. En aucun cas, les critères retenus ne devront induire de discrimination.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et/ ou syndical tout comme celles liées à la grossesse, la parentalité ou la maladie ne devront en aucun cas impacter l'attribution de point d'expérience professionnel.

L'employeur devra communiquer chaque année aux représentants du personnel des données par emploi repère et par sexe concernant le nombre de points d'expériences professionnelles attribués, ainsi que la nature des éléments d'évaluation par emploi repère. Ces données seront incluses à la BDES le cas échéant.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Indemnité annuelle

Article 16.6

En vigueur étendu

16.6. Treizième mois

Tout salarié, sans condition d'ancienneté et ce quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail bénéficie du versement du treizième mois, qui est une partie intégrante du salaire minima hiérarchique (1).

Ce treizième mois est égal à 1/12 du salaire brut annuel, hors primes exceptionnelles et indemnités.

L'assiette de calcul de ce treizième mois, hors primes exceptionnelles et indemnités, comprend les éléments suivants :

- le salaire de base ;
- les points d'expérience professionnelle ;
- les points professionnels ;
- le maintien de salaire pendant les congés payés ;
- le maintien de salaire de la part employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'absence en cas d'arrêt de travail ;
- la rémunération des astreintes ;

- la rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade ;
- les avantages en nature ;
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la compensation financière versée dans le cadre du travail de nuit ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade.

Sont à exclure les sommes suivantes :

- le remboursement de frais professionnels (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité) ;
- les indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de précarité ...) ;
- les primes versées au salarié (exemple : prime de vacances, prime de mutation, prime de mariage ...) ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, afin d'améliorer, les droits des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité sociale et de prévoyance sont à inclure dans l'assiette de calcul du treizième mois en cas d'absence consécutive à :

- un congé de maternité ;
- un congé de paternité.

Ce treizième mois pourra être versé en une fois ou en deux fois. Toutefois, il peut être prévu par accord d'entreprise une fréquence de versement différente.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le treizième mois sera calculé pro rata temporis.

Ces modalités de calcul et de versement s'appliquent à compter du versement du treizième mois pour l'année 2019.

(1) Les termes « qui est une partie intégrante du salaire minima hiérarchique » sont exclus de l'extension car ils ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Treizième mois

Article 16.6

En vigueur étendu

16.6. Treizième mois

Tout salarié, sans condition d'ancienneté et ce quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail bénéficie du versement du treizième mois, qui est une partie intégrante du salaire minima hiérarchique (1).

Ce treizième mois est égal à 1/12 du salaire brut annuel, hors primes exceptionnelles et indemnités.

L'assiette de calcul de ce treizième mois, hors primes exceptionnelles et indemnités, comprend les éléments suivants :

- le salaire de base ;
- les points d'expérience professionnelle ;
- les points professionnels ;
- le maintien de salaire pendant les congés payés ;
- le maintien de salaire de la part employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'absence en cas d'arrêt de travail ;
- la rémunération des astreintes ;
- la rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade ;
- les avantages en nature ;
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la compensation financière versée dans le cadre du travail de nuit ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade.

Sont à exclure les sommes suivantes :

- le remboursement de frais professionnels (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité) ;
- les indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de précarité ...) ;
- les primes versées au salarié (exemple : prime de vacances, prime de mutation, prime de mariage ...) ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, afin d'améliorer, les droits des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité sociale et de prévoyance sont à inclure dans l'assiette de calcul du treizième mois en cas d'absence consécutive à :

- un congé de maternité ;
- un congé de paternité.

Ce treizième mois pourra être versé en une fois ou en deux fois. Toutefois, il peut être prévu par accord d'entreprise une fréquence de versement différente.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le treizième mois sera calculé pro rata temporis.

Ces modalités de calcul et de versement s'appliquent à compter du versement du treizième mois pour l'année 2019.

(1) Les termes « qui est une partie intégrante du salaire minima hiérarchique » sont exclus de l'extension car ils ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Promotions

Article 16.7

En vigueur étendu

Si un salarié est promu à un nouveau groupe d'emplois correspondant à une classification supérieure, il est classé dans le groupe à l'indice de base défini à l'article 16.4 auquel s'ajoute l'ancienneté acquise telle que définie à l'article 16.5.

L'accroissement d'indice doit être au moins égal à l'écart des indices de base du groupe auquel appartenait le salarié et le nouveau.

Remplacements temporaires sur un emploi repère supérieur

Article 16.8

En vigueur étendu

Il sera versé au salarié permanent, acceptant d'assurer pendant au moins 30 jours calendaires de façon continue ou étalée sur 3 mois, le remplacement d'un salarié rattaché à un emploi repère supérieur au sien, une indemnité différentielle de remplacement, à condition que l'intérim soit effectif et prédominant par rapport à son activité habituelle. En application de son obligation de sécurité de résultat (cf. arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2008, article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à ce qu'une telle situation de remplacement n'aboutisse pas à une surcharge de travail susceptible d'altérer la santé physique ou mentale de l'intéressé.

L'indemnité différentielle de remplacement est égale à la différence entre :

- la pesée de l'emploi occupé par le remplaçant ;
- et la pesée de l'emploi repère du salarié remplacé, correspondant aux missions effectivement attribuées lors de ce remplacement, sans pouvoir être inférieure à la pesée minimum dudit emploi repère.

L'indemnité différentielle est déterminée comme suit :

- 50 % de la différence de pesée arrêtée à l'alinéa 3 du présent article le premier mois de remplacement ;
- 100 % de la différence de pesée arrêtée à l'alinéa 3 du présent article les mois consécutifs suivants.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, elle est due à compter du premier jour de remplacement. Elle est calculée au prorata de la durée du remplacement.

Il n'est dû aucune indemnité pour les salariés rattachés aux emplois repères 18, 19 et 20 de la grille de classification de la convention collective des foyers et services pour jeunes travailleurs lorsque le remplacement d'un cadre, rattaché à un emploi de niveau supérieur, est inférieur à 90 jours calendaires consécutifs.

Le salarié qui, selon sa fiche de poste, est chargé d'assurer le remplacement habituel d'un salarié rattaché à un emploi repère supérieur bénéficie, dans son emploi repère, d'une pesée tenant compte des missions effectivement attribuées lors de ces remplacements, sans pouvoir prétendre à l'indemnité différentielle de l'alinéa 3 du présent article. Toutefois, lorsque le remplacement est supérieur à 90 jours calendaires consécutifs, le salarié doit bénéficier de l'indemnité différentielle.

Chapitre XVII : Prévoyance risques décès et arrêt de travail

Bénéficiaires

Article 17.1

En vigueur étendu

Chaque salarié embauché dans un organisme entrant dans le champ d'application de la présente convention sera inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dans les conditions stipulées dans les articles ci-après.

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
- les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire instituée par la présente convention collective, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

L'indemnisation pour une période donnée est due au salarié, à condition qu'il soit pris en charge pour cette période ou pour cet acte donné par les organismes de la sécurité sociale. Cette condition n'est pas nécessaire pour le versement du capital décès et des rentes éducation et pour les garanties arrêt de travail concernant les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la sécurité sociale.

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

Article 17.2

En vigueur étendu

Un capital sera versé en une seule fois :

- au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié, en cas de décès de celui-ci ;
- au salarié, en cas d'invalidité permanente et absolue (Invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale).

La base de calcul de ce capital est fixée sur la base du salaire de référence défini à l'article 17.11 de la CCN HLA. La part de ce capital reversée au (x) bénéficiaire (s) se fait à raison de :

200 % du salaire de référence pour le salarié, marié, en concubinage ou pacsé, célibataire, veuf ou divorcé.

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu, au conjoint tel que défini dans le présent avenant ;
- ensuite, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, vivants ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, par parts égales entre eux, à ses parents survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital garanti est versé aux héritiers selon les règles successorales.

Allocation obsèques

Article 17.3

En vigueur étendu

17.3.1 Allocation obsèques

En cas de décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus, il est versé au salarié une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour les enfants à charge de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la personne justifiant avoir exposé les frais d'obsèques.

17.3.2 Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente absolue de l'assuré (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au profit de chacun des enfants à charge au moment du décès ou de la mise en invalidité permanente absolue :

- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 18e anniversaire ;
- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 26e anniversaire s'il est toujours à charge au sens de l'article 17.3.3.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne peut être inférieur à 15 % du Smic \times 1,05 par mois.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant n'est plus à charge au sens de l'article 17.3.3.

17.3.3 Définition du conjoint et des enfants à charge

Pour le bénéfice des prestations,

Par conjoint, il faut entendre :

- la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ou non divorcé (e) par un jugement définitif ;
- le partenaire lié par un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;
- la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit

aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Par enfant à charge :

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ».

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis ; c'est à dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Allocation obsèques et rente éducation

Article 17.3

En vigueur étendu

17.3.1 Allocation obsèques

En cas de décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus, il est versé au salarié une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour les enfants à charge de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la personne justifiant avoir exposé les frais d'obsèques.

17.3.2 Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente absolue de l'assuré (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au profit de chacun des enfants à charge au moment du décès ou de la mise en invalidité permanente absolue :

- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 18e anniversaire ;
- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 26e anniversaire s'il est toujours à charge au sens de l'article 17.3.3.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne peut être inférieur à 15 % du Smic \times 1,05 par mois.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant n'est plus à charge au sens de l'article 17.3.3.

17.3.3 Définition du conjoint et des enfants à charge

Pour le bénéfice des prestations,

Par conjoint, il faut entendre :

- la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ou non divorcé (e) par un jugement définitif ;
- le partenaire lié par un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;
- la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Par enfant à charge :

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité ».

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis ; c'est à dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou

du concubin ou partenaire lié par un Pacs de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Incapacité temporaire totale.

Article 17.4

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, ou en présence d'un arrêt de travail d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par la sécurité sociale et pour ce cas après avis du médecin conseil de l'organisme assureur, il sera versé par l'organisme assureur une prestation brute dont le montant, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale, brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisé par la sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur, est égal à : 78 % du salaire brut de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à compter du 61^e jour d'arrêt continu ou discontinu. Cette garantie vient en complément et relais de l'obligation maintien de salaire à la charge de l'employeur définie au sein de la CCN.

Les prestations cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique au plus tard au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et en tout état de cause :
 - – à la veille de la date à laquelle le salarié est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
 - – à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

Pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale, il leur sera versé des indemnités journalières calculées selon les pourcentages définis ci-dessus à partir d'une reconstitution théorique des garanties de la sécurité sociale.

Incapacité temporaire totale pour maladie accident du travail et maladie professionnelle

Article 17.4

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, ou en présence d'un arrêt de travail d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par la sécurité

sociale et pour ce cas après avis du médecin conseil de l'organisme assureur, il sera versé par l'organisme assureur une prestation brute dont le montant, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale, brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisé par la sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur, est égal à : 78 % du salaire brut de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à compter du 61^e jour d'arrêt continu ou discontinu. Cette garantie vient en complément et relais de l'obligation maintien de salaire à la charge de l'employeur définie au sein de la CCN.

Les prestations cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique au plus tard au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et en tout état de cause :
 - – à la veille de la date à laquelle le salarié est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
 - – à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

Pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale, il leur sera versé des indemnités journalières calculées selon les pourcentages définis ci-dessus à partir d'une reconstitution théorique des garanties de la sécurité sociale.

Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle

Article 17.5

En vigueur étendu

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après accord du médecin conseil de l'organisme assureur, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou IPP attribué, y compris la prestation de la sécurité sociale, brutes de prélèvements sociaux) reconstituée de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la Sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale, comme suit :

- au titre d'une classification en 1^e : 46 % du salaire brut de référence ;
- au titre d'une classification en 2^e ou 3^e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 78 % du salaire brut de référence ;
- IPP dont le taux est compris entre 33 et 66 % : RX3N/2 : R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et N : le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale.

Le salarié reprenant une activité à temps partiel rémunérée et reconnue en invalidité partielle par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés (ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations

en nature et en espèce de la sécurité sociale) reconnus par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime, continuent à percevoir une rente d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à condition que la rémunération totale perçue par lui (salaire, rente sécurité sociale, rente complémentaire prévoyance) soit au plus égale au salaire net revalorisé précédant l'arrêt de travail.

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Article 17.7

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Exonération de la cotisation décès

Article 17.8

En vigueur étendu

Les cotisations (part patronale/ part salariale) attachés aux garanties décès, ne sont plus dues pour les périodes d'arrêt de travail indemnisées au titre du régime de prévoyance pour le risque incapacité ou invalidité (articles 17.4 et 17.5).

L'exonération des cotisations décès cesse en cas de reprise de travail à temps partiel ou complet du salarié : les cotisations sont alors assises sur les rémunérations brutes effectivement perçues du fait de l'activité complète ou réduite.

Indexation des indemnités et rentes

Article 17.9

En vigueur étendu

Les indemnités et rentes versées au titre des articles 17.4 et 17.5 ci-dessus sont revalorisées sur la base du pourcentage d'augmentation du point de retraite Agirc-Arrco constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1er janvier, date de la revalorisation.

Taux de cotisation pour le régime de prévoyance

Article 17.10

En vigueur étendu

Pour le financement des garanties prévoyance prévues dans le présent avenant, les taux de cotisations sont fixés dans les tableaux ci-dessous, avec une participation employeur à hauteur de 65 % et une participation salariale à hauteur de 35 % de la cotisation globale.

Non cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,32 %	1,32 %	0,70 %	0,70 %	2,02 %	2,02 %

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,50 %	2,48 %	0,71 %	1,32 %	2,21 %	3,80 %

Le détail de la ventilation par risque est le suivant :

Les salariés non-cadres (à savoir ceux ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017).

Garantie	Global		Employeurs		Salariés	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,00 %	0,00 %
Incapacité	0,70 %	0,70 %	0,01 %	0,01 %	0,69 %	0,69 %
Invalidité	0,99 %	0,99 %	0,98 %	0,98 %	0,01 %	0,01 %
Total hors rentes Ocirp	1,90 %	1,90 %	1,20 %	1,20 %	0,70 %	0,70 %
Rentes Ocirp	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,00 %	0,00 %
Total y compris Ocirp	2,02 %	2,02 %	1,32 %	1,32 %	0,70 %	0,70 %

Les salariés cadres (à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017).

Garantie	Global		Employeurs		Salariés	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,64 %	0,64 %	0,64 %	0,64 %	0,00 %	0,00 %
Incapacité	0,71 %	1,32 %	0,01 %	0,01 %	0,70 %	1,31 %
Invalidité	0,74 %	0,72 %	0,73 %	1,71 %	0,01 %	0,01 %
Total hors rentes Ocirp	2,09 %	3,68 %	1,38 %	2,36 %	0,71 %	1,32 %
Rentes Ocirp	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,00 %	0,00 %
Total y compris Ocirp	2,21 %	3,80 %	1,50 %	2,48 %	0,71 %	1,32 %

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 21 février 2023 - art. 1)

Définition du salaire

Article 17.11

En vigueur étendu

17.11.1 Salaire de référence. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute perçue par le salarié dès son embauche.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Ce salaire de référence comprend le salaire brut de base complété des rémunérations variables supplémentaires notamment versement de primes) perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des avantages en nature et indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunéré bénéficiant d'un maintien de garanties dans les cas prévus par le présent avenant, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Toutefois, ces dispositions ne remettent pas en cause l'exonération de la cotisation décès.

Ainsi :

- pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties ;

– pour les salariés en arrêt de travail, l'assiette des cotisations comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assujetti aux charges sociales.

17.11.2 Salaire de référence. Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de sécurité sociale (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) et déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Pour le seul maintien de salaire (garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lors que la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est reconstitué au pro rata temporis.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties.

Salaire de référence

Article 17.11

En vigueur étendu

17.11.1 Salaire de référence. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute perçue par le salarié dès son embauche.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Ce salaire de référence comprend le salaire brut de base complété des rémunérations variables supplémentaires notamment versement de primes) perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des avantages en nature et indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunéré bénéficiant d'un maintien de garanties dans les cas prévus par le présent avenant, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Toutefois, ces dispositions ne remettent pas en cause l'exonération de la cotisation décès.

Ainsi :

- pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties ;
- pour les salariés en arrêt de travail, l'assiette des cotisations comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assujéti aux charges sociales.

17.11.2 Salaire de référence. Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de sécurité sociale (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) et déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Pour le seul maintien de salaire (garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lors que la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est reconstitué au pro rata temporis.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties.

Envoi des dossiers au régime de prévoyance

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Article 17.12

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

(ancien article 17.13)

Organisme gestionnaire “ Risque décès et arrêt de travail”

Article 17.13

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux recommandent les organismes assureurs recommandés ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Mutex, entreprise régie par le code des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex.

Pour la rente éducation définie dans le présent avenant :

L'OCIRP, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

(ancien article 17.14)

Organismes assureurs recommandés “ Risque décès et arrêt de travail ”

Article 17.13

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux recommandent les organismes assureurs recommandés ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Mutex, entreprise régie par le code des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex.

Pour la rente éducation définie dans le présent avenant :

L'OCIRP, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

(ancien article 17.14)

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

Article 17.14

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

(ancien article 17.15)

Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail

Article 17.15

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail prend effet au 1er janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

(ancien article 17.16)

Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux

Article 17.16

En vigueur étendu

17.16.1 Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail sans rémunération, notamment en cas de congé parental à temps complet, de congé de présence parentale, de congé sans solde, de congé sabbatique, de congé pour création d'entreprise, les garanties complémentaires de prévoyance sont suspendues.

17.16.2 Suspension du contrat de travail indemnisée

La couverture des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
- ou d'un versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Toutefois, pour la garantie décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

17.16.3 Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime conventionnel de prévoyance ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Ce dispositif est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié.

17.16.4 Cas des entreprises confrontées à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce.

(ancien article 17.17)

Maintien des garanties en cas de suspension ou rupture du contrat de travail

Article 17.16

En vigueur étendu

17.16.1 Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail sans rémunération, notamment en cas de congé parental à temps complet, de congé de présence parentale, de congé sans solde, de congé sabbatique, de congé pour création d'entreprise, les garanties complémentaires de prévoyance sont suspendues.

17.16.2 Suspension du contrat de travail indemnisée

La couverture des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
- ou d'un versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Toutefois, pour la garantie décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

17.16.3 Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime conventionnel de prévoyance ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Ce dispositif est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié.

17.16.4 Cas des entreprises confrontées à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce.

(ancien article 17.17)

Fonds social de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs

Article 17.17

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties prévoyance, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

(ancien article 17.18)

Degré élevé de solidarité (DES)

Article 17.17

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties prévoyance, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

(ancien article 17.18)

Chapitre XVIII : Prévoyance frais de santé

Bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé

Article 18.1

En vigueur étendu

18.1.1 Bénéficiaires à titre obligatoire

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche HLA titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent texte et par les dispositions légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale lorsque celle-ci intervient, conformément aux niveaux de garanties prévus par le tableau des garanties annexé au présent avenant.

18.1.2 Cas de dérogation au caractère obligatoire (1)

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent avenant entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ces dispenses ne remettent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ; la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés en couple travaillant dans la même entreprise ont la possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit de l'autre ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel auprès d'un seul employeur et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant-droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le 1er jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent avenant, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

(1) Article 18.1.2 étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Bénéficiaires du régime “ frais de santé ”

Article 18.1

En vigueur étendu

18.1.1 Bénéficiaires à titre obligatoire

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche HLA titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent texte et par les dispositions légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale lorsque celle-ci intervient, conformément aux niveaux de garanties prévus par le tableau des garanties annexé au présent avenant.

18.1.2 Cas de dérogation au caractère obligatoire (1)

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent avenant entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ces dispenses ne remettent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ; la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés en couple travaillant dans la même entreprise ont la possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit de l'autre ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel auprès d'un seul employeur et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant-droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le 1er jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent avenant, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

(1) Article 18.1.2 étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Nature des garanties

Article 18.2

En vigueur étendu

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe de l'avenant n° 57 du 23 septembre 2021, est établi sous réserve des évolutions légales et/ ou réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

Garantie familiale

Article 18.3

En vigueur étendu

La garantie « frais de santé » est de nature familiale en ce sens qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de leurs familles (conjoint ou concubin ou pacsé et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés comme à charge du salarié, les enfants à charge du participant ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire de Pacs, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient :

- âgés de moins de 18 ans (sans justificatif) ;
- âgés de moins de 26 ans et sur justificatif :
 - – s'ils poursuivent leurs études,
 - – ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi,
 - – ou sont sous contrat d'apprentissage,
 - – ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA ou RSA jeune mensuel.

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs sont considérés comme à charge afin de bénéficier des dispositions des dispositions de l'article 18.13.

La cotisation de la garantie familiale dite socle base dont le taux est fixé à l'article 18.5 de la CCN est financée à hauteur de 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

Garantie familiale obligatoire dite socle base

Article 18.3

En vigueur étendu

La garantie « frais de santé » est de nature familiale en ce sens qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de leurs familles (conjoint ou concubin ou pacsé et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés comme à charge du salarié, les enfants à charge du participant ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire de Pacs, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient :

- âgés de moins de 18 ans (sans justificatif) ;
- âgés de moins de 26 ans et sur justificatif :
 - – s'ils poursuivent leurs études,
 - – ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi,
 - – ou sont sous contrat d'apprentissage,
 - – ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA ou RSA jeune mensuel.

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs sont considérés comme à charge afin de bénéficier des dispositions des dispositions de l'article 18.13.

La cotisation de la garantie familiale dite socle base dont le taux est fixé à l'article 18.5 de la CCN est financée à hauteur de 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

Extension des garanties

Article 18.4

En vigueur étendu

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 « Régimes optionnels » qui viennent compléter le régime de base dit « Garantie familiale obligatoire dite socle ». Les structures peuvent y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans la structure.

Dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, chaque employeur a le choix de souscrire, en lieu et place du régime socle, le régime dit option 1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime option 2, (équivalent au socle complété de l'option 2) dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale. En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (socle ou option 1 ou option 2) souscrit.

Dans le cadre d'une adhésion collective facultative, les modalités de choix de l'option laissées au salarié sont les suivantes :

- si l'employeur a souscrit la base à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 1 ou 2 ;
- si l'employeur a souscrit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 2.

Régime optionnel

Article 18.4

En vigueur étendu

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 « Régimes optionnels » qui viennent compléter le régime de base dit « Garantie familiale obligatoire dite socle ». Les structures peuvent y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans la structure.

Dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, chaque employeur a le choix de souscrire, en lieu et place du régime socle, le régime dit option 1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime option 2, (équivalent au socle complété de l'option 2) dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale. En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (socle ou option 1 ou option 2) souscrit.

Dans le cadre d'une adhésion collective facultative, les modalités de choix de l'option laissées au salarié sont les suivantes :

- si l'employeur a souscrit la base à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 1 ou 2 ;
- si l'employeur a souscrit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 2.

Taux de cotisation pour le régime de prévoyance “ frais de santé”

Article 18.5

En vigueur étendu

Cotisation TTC en % PMSS		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	2,48 %	1,43 %
Option 1	Famille obligatoire	3,02 %	1,74 %
	Famille facultative option 1 – Base	+ 1,00 %	+ 1,00 %
Option 2	Famille obligatoire	3,47 %	2,00 %
	Famille facultative option 2 – Base	+ 2,01 %	+ 2,01 %
	Famille facultative option 2 – Option 1 obligatoire	+ 0,84 %	+ 0,84 %

Taux de cotisation pour le régime de “ frais de santé ”

Article 18.5

En vigueur étendu

Cotisation TTC en % PMSS		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	2,48 %	1,43 %
Option 1	Famille obligatoire	3,02 %	1,74 %
	Famille facultative option 1 – Base	+ 1,00 %	+ 1,00 %
Option 2	Famille obligatoire	3,47 %	2,00 %
	Famille facultative option 2 – Base	+ 2,01 %	+ 2,01 %
	Famille facultative option 2 – Option 1 obligatoire	+ 0,84 %	+ 0,84 %

Envoi des dossiers au régime de prévoyance frais de santé et règlement

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Article 18.6

En vigueur étendu

Le régime de frais de santé est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

(ancien article 18.7)

Organisme gestionnaire “ frais de santé”

Article 18.7

En vigueur étendu

18.7.1 Organismes assureurs recommandés « Frais de santé »

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA) du 16 juillet 2003 ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime, sauf cas de dispense prévus par le présent texte et celles prévues par les dispositions légales.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

18.7.2 Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties santé, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

(ancien article 18.8)

Organisme assureur recommandé “ frais de santé ” et degré élevé de solidarité (DES)

Article 18.7

En vigueur étendu

18.7.1 Organismes assureurs recommandés « Frais de santé »

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA) du 16 juillet 2003 ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime, sauf cas de dispense prévus par le présent texte et celles prévues par les dispositions légales.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

18.7.2 Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties santé, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

(ancien article 18.8)

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

Article 18.8

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2022, soit pour le 1er janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

(ancien article 18.9)

Date d'effet du régime de prévoyance frais de santé

Article 18.9

En vigueur étendu

Le régime frais de santé prend effet au 1er janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

(ancien article 18.10)

Date d'effet du régime frais de santé

Article 18.9

En vigueur étendu

Le régime frais de santé prend effet au 1er janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

(ancien article 18.10)

Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux

Article 18.10

En vigueur étendu

18.10.1 En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée

Lorsque son contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), le salarié peut demander auprès de l'organisme assureur recommandé à continuer de bénéficier du régime frais de santé pendant la durée de ce congé.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, sous réserve des dispositions suivantes :

- lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité ;
- lorsque le salarié termine son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité.

Le maintien de l'assurance prévu à cet article prend fin à la date de fin d'effet du congé ou de la rupture du contrat de travail du salarié.

18.10.2 En cas d'absence rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc.) ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

(ancien article 18.11)

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat

Article 18.10

En vigueur étendu

18.10.1 En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée

Lorsque son contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), le salarié peut demander auprès de l'organisme assureur recommandé à continuer de bénéficier du régime frais de santé pendant la durée de ce congé.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, sous réserve des dispositions suivantes :

- lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité ;
- lorsque le salarié termine son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité.

Le maintien de l'assurance prévu à cet article prend fin à la date de fin d'effet du congé ou de la rupture du contrat de travail du salarié.

18.10.2 En cas d'absence rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc.) ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

(ancien article 18.11)

Contrat responsable

Article 18.11

En vigueur étendu

Les dispositions prévues par les articles 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dans le cadre du régime frais de santé défini par le présent avenant.

(ancien article 18.12)

Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire

Article 18.11

En vigueur étendu

Les dispositions prévues par les articles 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dans le cadre du régime frais de santé défini par le présent avenant.

(ancien article 18.12)

Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié

Article 18.12

En vigueur étendu

Les ayants droit se voient maintenir la garantie frais de santé pendant une durée d'un an (de date à date) à compter du jour du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiant du dispositif de portabilité), et ceci sans contrepartie de cotisation.

Au-delà de cette durée, les ayants droit peuvent bénéficier du maintien de la couverture en aux conditions tarifaires prévues par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et avec des prestations identiques à celles définies au présent régime, à condition d'en faire la demande dans un délai de six mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes.

(ancien article 18.13)

Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés

Article 18.13

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture frais de santé devra être maintenue par l'organisme assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, à l'issue du maintien à titre gratuit de douze mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit des salariés décédés) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la « loi Évin » sont revus sous réserve de respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

(ancien article 18.14)

Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés (loi Évin)

Article 18.13

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture frais de santé devra être maintenue par l'organisme assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, à l'issue du maintien à titre gratuit de douze mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit des salariés décédés) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la « loi Évin » sont revus sous réserve de respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

(ancien article 18.14)

Chapitre XIX : Retraite complémentaire

Désignation

Article 19.1

En vigueur étendu

L'ensemble du personnel cadre et non cadre des organismes relevant de la présente convention collective sera affilié à la CRI-UNIRS, 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex, en application de la réglementation de l'ARRCO.

Le personnel cadre des organismes relevant de la présente convention collective sera affilié, pour la tranche B du salaire, auprès d'une institution AGIRC.

Revalorisations

Article 19.2

En vigueur étendu

En application de la décision des partenaires sociaux en date du 20 décembre 1990, à effet du 1er janvier 1991, un taux contractuel de régime supplémentaire a été mis en place selon la réglementation ARRCO en vigueur.

Une pesée a permis de déterminer les revalorisations accordées au personnel pour les périodes travaillées antérieurement dans la profession, ainsi que celles prévues pour les retraités ou personnels radiés à la date de signature de l'avenant.

Taux de validation :

Actifs : 2 % ;

Allocataires et radiés : 1,90 % (2 % x 95 %).

Date d'ouverture des droits :

Périodes accomplies dans les entreprises adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1er janvier 1991 ;

Allocataires et radiés : 1er juillet 1991.

Périodes accomplies dans les entreprises non adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1er juillet 1991 ;

Allocataires et radiés : 1er janvier 1992.

La situation des entreprises disparues sera déterminée en fonction des éléments figurant dans leur dossier. En l'absence de toute mention d'appartenance au SNEFOS-JT, elles seront considérées comme non adhérentes.

Chapitre XX : Extension

Date d'effet - Demande d'extension

Article 20.1

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension de cette convention collective nationale. Cette demande d'extension sera effectuée par la partie la plus diligente.

Néanmoins, la présente convention collective nationale sera applicable dès sa conclusion par les adhérents des syndicats employeurs signataires et dès l'extension de ladite convention pour les autres entreprises telles que définies dans le chapitre Ier.