Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs 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, dans le cadre de la loi du 11 février 1950, sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les organismes sans but lucratif gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et les membres salariés qu'ils emploient.

Les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs sont gérés par 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.

Ces organismes sont généralement référencés dans la nomenclature des activités française sous le code 552 F. Sont exclus les foyers d'étudiants, les résidences universitaires et les foyers de travailleurs migrants.

Les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs mettent à la disposition des jeunes travailleurs des installations matérielles pour leur logement et leur nourriture, mais aussi les moyens qui permettent de répondre aux besoins de leur éducation individuelle, culturelle et sociale.

Ils ont également pour mission la promotion individuelle et collective des jeunes, le soutien à leur insertion sociale et professionnelle par l'emploi, la formation, la santé, l'habitat et la vie sociale.

Ils sont, entre autres, un lieu privilégié conduisant les jeunes à l'autonomie.

Les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs s'adressent principalement aux :

- jeunes travailleurs (en situation de précarité ou non) ;

- jeunes demandeurs d'emploi ;

- jeunes en situation de décohabitation ou de mobilité ;

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

- jeunes en formation sous divers statuts : apprentissage, formation en alternance, formation d'insertion, enseignement technique et professionnel ;

- jeunes couples ;

- adultes isolés de moins de 30 ans ;

- familles monoparentales de moins de 30 ans ;

- étudiants en rupture sociale et familiale.

Article 1.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Crée 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 nationale de négociation.

Article 2.1
En vigueur étendu

Cette commission sera composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, chaque délégation pouvant être complétée par un observateur ;

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

Elle sera présidée par un représentant des employeurs, éventuellement par un représentant du ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Cette commission élaborera un règlement intérieur.

Elle se réunira chaque fois que nécessaire, au minimum 3 fois par an et selon les modalités prévues par le règlement intérieur de cette commission.

Son rôle est de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective nationale. Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

Article 2.2
En vigueur étendu

En vue d'assurer une exacte application de la convention collective nationale et de ses avenants et annexes, les parties signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

Cette commission élaborera un règlement intérieur.

Elle sera composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale ;

- 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. Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

Fonctionnement en commission :

La mission est de donner toute interprétation motivée des textes de la convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants. Elle pourra être saisie pour concilier tout conflit collectif (au sens de l'article L. 133-5) survenu au sein d'un organisme appartenant au champ d'application de la présente convention.

La saisine s'effectuera obligatoirement par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs.

Les conciliations individuelles pourront être acceptées selon les modalités définies par le règlement intérieur.

La commission paritaire ne pourra délibérer que si la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires est présente.

Les décisions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation sont immédiatement exécutoires, après notification de la décision aux parties conformément au règlement intérieur.

La commission paritaire se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai maximum de 3 mois. Chaque demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la ou des questions soumises.

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

En vue d'administrer les régimes de prévoyance dans la branche, les signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une commission paritaire nationale de gestion de la retraite, de la prévoyance.

Cette commission sera composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale ainsi que, éventuellement, un assistant technique ;

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

- à titre consultatif, un représentant de l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance et frais de santé.

Elle se réunira au moins une fois par an pour analyser et contrôler la gestion et l'évolution du régime de prévoyance et frais de santé.

La présidence de la commission sera assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant des employeurs ou des salariés.

Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de cette commission.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Exercice du droit syndical.

Article 3.2
En vigueur étendu

Conformément à la loi, l'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements, quel que soit le nombre de salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs sur le plan national, lesquels pourront désigner un délégué syndical, celui-ci bénéficiera des droits et protections légaux.

Prenant en considération les activités couvertes par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'y exercer en tenant compte des contraintes inhérentes à leur fonctionnement dans le respect de ces principes :

- la collecte des cotisations syndicales peut être faite dans l'enceinte de l'organisme ou de l'établissement ;

- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité

d'entreprise. Un exemplaire de ces communications doit être transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale au personnel des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de leurs établissements dans l'enceinte de ceux-ci.

Chaque membre du personnel pourra disposer de 4 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.

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.

La désignation d'un délégué syndical est possible dans un organisme ou un établissement de 11 salariés équivalents temps plein.

Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de :

- 11 à 49 salariés : 2 heures ;

- 50 à 150 salariés : 10 heures ;

- à partir de 151 salariés : application de la loi.

Absences pour raisons syndicales.

Article 3.3
En vigueur étendu

3.3.1. Commissions paritaires

Pour représenter dans les commissions paritaires créées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale, des autorisations d'absence rémunérée pour les réunions (déplacements compris) seront accordées, sur présentation de convocation précisant les lieux et dates de ces réunions, au personnel des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs dûment mandaté dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national, sur convocation présentée une semaine à l'avance et à raison de 1 salarié par établissement. En cas de besoin, le salarié bénéficie d'un temps de préparation déterminé paritairement.

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.

Dans chaque établissement de moins de 50 salariés, un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 4 jours par an.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 4 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.

Article 3.3

En vigueur non étendu

3.3.1. Commissions paritaires

Convocation et droit de s'absenter

Pour représenter dans les commissions paritaires créées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale, des autorisations d'absence rémunérées pour les réunions (déplacements compris) seront accordées sur présentation de convocation précisant les lieux et dates de ces réunions, au personnel des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs dûment mandaté dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national, sur convocation présentée 1 semaine à l'avance et à raison d'un salarié par établissement.

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 2 salariés par organisation syndicale représentative au niveau national).

Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation. 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. Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Le temps de réunion des instances paritaires ainsi que le temps de préparation à ces réunions 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale 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 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national.

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.

Dans chaque établissement de moins de 50 salariés, un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 4 jours par an.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 4 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.

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 l'ancienneté acquise 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.

Fonds d'aide au paritarisme.

Article 3.5
En vigueur étendu

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 oeuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective et 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;

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 oeuvre 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.

Article 3.5.1

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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, assise sur la masse salariale de tous les salariés.

Cette cotisation est fixée à 0,20 % de la masse salariale brute annuelle.

Ce taux sera renégocié annuellement au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les modalités de collecte et la désignation de l'organisme chargé du recouvrement sont définies en annexe à la présente convention.

La collecte de ces fonds fera l'objet d'une comptabilité séparée.

Droit syndical national.

Article 3.6
En vigueur étendu

Les parties définiront les modalités de développement du droit syndical national par avenant à la présente convention collective nationale. Ce droit syndical national sera financé par le fonds d'aide au paritarisme.

Chapitre IV : Institutions représentatives du personnel

Délégués du personnel.

Article 4.1
En vigueur étendu

4.1.1. Elections

Dans les établissements occupant au moins 11 salariés équivalents temps plein (ETP), il sera procédé à l'élection de délégués du personnel selon les dispositions légales en vigueur.

En outre, dans les établissements occupant au moins 6 salariés équivalents temps plein (ETP), il devra être procédé, si un salarié de l'établissement ou une organisation syndicale représentative le demandent, à l'élection d'un délégué titulaire et d'un suppléant pour cet établissement. Ceux-ci bénéficieront des droits et protections légaux.

4.1.2. Utilisation des heures de délégation

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures de délégation peut être utilisée par son suppléant.

En accord avec la direction, les délégués titulaires et suppléants pourront utiliser simultanément une partie de ces heures.

Les heures de délégation peuvent être utilisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement, elles peuvent donner lieu à un bon de délégation.

Comité d'entreprise.

Article 4.2
En vigueur étendu

Lorsque les conditions fixées par la loi pour la création d'un comité d'entreprise seront réalisées, il sera fait application par les parties contractantes des dispositions légales et réglementaires concernant la création et le fonctionnement de cet organisme.

L'organisme contribuera au financement des activités sociales et culturelles par un versement correspondant au minimum à 1 % de la masse salariale.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

4.2.1. Heures de délégation et utilisation

Le nombre d'heures de délégation est fixé par la loi. A la demande d'un membre titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant. Avec l'accord de la direction, les membres titulaires et suppléants pourront utiliser simultanément tout ou partie de ces heures.

Les heures de délégation peuvent être utilisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Elles peuvent donner lieu à un bon de délégation.

Comité d'établissement.

Article 4.3
En vigueur étendu

Dans les entreprises où le seuil de l'effectif n'autorise pas la création d'un comité d'entreprise, il peut être institué un comité d'établissement par voie d'accord d'entreprise. Le comité d'établissement une fois créé est doté des mêmes prérogatives que le comité d'entreprise visé à l'article 4.2 de la présente convention.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 4.4
En vigueur étendu

Lorsque les conditions fixées par la loi pour la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont réunies, le CHSCT est mis en place.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel en ont de droit les attributions. Dans ce cas, les dispositions de l'article 4.1.2 de la présente convention leur sont applicables.

Information sur les dispositions conventionnelles.

Article 4.5
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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 doit être conforme aux dispositions du chapitre V de la présente convention collective nationale ainsi qu'aux dispositions légales en matière de CDD (art. L. 122-1 et suivants du code du travail).

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.

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 (1)
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.

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IX : Dispositions concernant les cadres

Travail des cadres.

Article 9 (1)

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).

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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).

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 ;

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

- 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 (1)

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

La participation des employeurs à la formation continue sera étendue à l'ensemble des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et appliquée selon les modalités définies à l'article 12.7 de la présente convention.

Les organismes gestionnaires favoriseront la participation des membres du personnel, à tous les niveaux, aux actions de formation.

A cet effet, un plan de formation sera établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan sera discuté avec le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. Un échéancier, pouvant porter sur plusieurs années, sera établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier, s'il le désire, de cette possibilité de formation continue.

Les associations établiront tous les 2 ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

Entretien professionnel annuel.

Article 12.3
En vigueur étendu

Chaque salarié sera reçu par son supérieur hiérarchique pour un entretien professionnel annuel.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Cet entretien doit être l'occasion d'un échange constructif au cours duquel sont appréciés :

- la réalisation par le salarié des missions et tâches qui lui sont confiées ;

- les difficultés rencontrées par le salarié dans l'accomplissement de ses tâches et la mise en oeuvre de ses compétences dans le but d'y apporter éventuellement les correctifs nécessaires ;

- les objectifs ou axes de progrès à mettre en place pour l'année à venir ;

- l'examen du plan individuel de formation du salarié et sa participation éventuelle au plan de formation de l'établissement ;

- les observations du salarié.

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.

Participation au financement de la formation.

Article 12.7
En vigueur étendu

Tous les organismes relevant du champ couvert par la présente convention collective nationale sont tenus de consacrer à la formation professionnelle au minimum 2 % des salaires bruts annuels.

Au titre des contrats à durée déterminée, s'ajoute à cette contribution l'obligation de verser 1 % des salaires bruts à l'OPCA.

Les taux de contribution doivent être répartis de la manière suivante :

a) Entreprises de 10 salariés et plus : 2 % des salaires bruts annuels :

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation (CIF) et du crédit formation individualisé (CFI) à verser à un organisme paritaire agréé (OPACIF) ;

- 0,30 % au titre de l'insertion des jeunes en alternance à verser à un organisme mutualisateur agréé (OMA), pour les employeurs non redevables de la taxe d'apprentissage ;

- 0,40 % au titre de l'insertion des jeunes en alternance à verser à un organisme mutualisateur agréé (OMA), pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage ;

- 1,50 % au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions

ci-dessous, pour les employeurs non redevables de la taxe d'apprentissage ;

- 1,40 % au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions

ci-dessous, pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage ;

b) Entreprises de moins de 10 salariés : 2 % des salaires bruts annuels :

- 0,10 % au titre de l'insertion des jeunes en alternance pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage ;

- 1,90 % au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions

ci-dessous, pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage ;

- 2,00 % au titre du plan de formation, dont un pourcentage obligatoire sera mutualisé conformément aux dispositions

ci-dessous, pour les employeurs non redevables de la taxe d'apprentissage ;

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

c) Mutualisation

Tous les organismes, quel que soit leur effectif salarié, sont tenus de verser un pourcentage de leurs salaires bruts à un compte mutualisé, dont la gestion est confiée à l'OPCA de la branche foyers et services pour jeunes travailleurs.

Ce taux est fixé à 0,50 % des salaires bruts.

Cette participation vient en diminution de la contribution légale et conventionnelle au titre du plan de formation.

L'utilisation des fonds versés au titre de la mutualisation est placée sous la responsabilité de la commission paritaire nationale emploi-formation. Elle sera appelée selon les règles fixées par l'OPCA (1) ;

d) OPCA de branche

L'OPCA sera déterminée par avenant à la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article R. 964-1-4 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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

Après la période d'essai, la prise en charge du congé maladie s'effectue selon les dispositions ci-après :

- moins de 1 an d'ancienneté : pendant 30 jours consécutifs ou non ;

- 1 an d'ancienneté et au-delà : pendant 60 jours consécutifs ou non (1).

Pour les droits ci-dessus, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

Les indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance viennent en atténuation du maintien du salaire net.

Une fois les droits ci-dessus épuisés, le salarié doit reprendre effectivement son activité professionnelle pendant 6 mois continus ou non pour retrouver un maintien de salaire net.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

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 (1)

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 complément de salaire ci-après défini :

- moins de 1 an d'ancienneté : pendant 30 jours consécutifs ou non ;

- de 1 an à moins de 3 ans d'ancienneté : pendant 60 jours consécutifs ou non ;

- de 3 ans d'ancienneté et au-delà : pendant 90 jours consécutifs ou non.

Les indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance viennent en atténuation du maintien du salaire net.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 91e 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 3e 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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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).

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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 6 critères de pesée.
L'accord de branche détermine, pour chaque emploi-repère, le niveau des critères suivants :
- qualification (cf. note 2) 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.
L'accord de branche définit aussi, pour chaque emploi-repère, les niveaux minimal et maximal des critères :
- 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 (1), 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.
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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

16. 1. 2. 1. Qualification (1) 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 des acquis professionnels validés comme équivalents (VAE) ;

- soit par une expérience professionnelle, soit par des stages de formation que l'employeur reconnaît comme équivalents et permettant d'occuper l'emploi.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Equivalent à un niveau interministériel VI, fin de scolarité obligatoire sans diplôme.	668
2	Diplôme de niveau interministériel V ou formation de niveau équivalent BEP ; CAP ou expérience équivalente validée. Entre autres : BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la jeunesse et des sports) ; BEPA services ; CAP agent de prévention et de médiation ; CQP agent d'accueil et de sécurité ; BASE (animateur socio-éducatif) ; DEAVS (ex-CAFAD) (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale) ; DEAMP (diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique) ; DEAF (diplôme d'Etat d'assistant familial), etc.	707
3	Diplôme de niveau interministériel IV ou formation de niveau équivalent bac ; bac professionnel ; BT ou expérience équivalente validée. Entre autres : CAFME (certificat d'aptitude de moniteur éducateur) ; DETISF (diplôme d'Etat de technicien d'intervention sociale et familiale) ; BEATEP (brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse) ; BEES (brevet d'Etat d'éducateur sportif) ; BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) ; CQP animateur socioculturel, etc.	748
4	Diplôme de niveau interministériel III ou formation de niveau équivalent bac + 2 ou bac + 3 ou bac + 2 et 1 année de spécialisation CAP ou expérience équivalente validée. Entre autres : DEETS (diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé) ; DEASS (diplôme d'Etat d'assistant et de service social) ; DCESF (diplôme de conseiller en économie sociale et familiale) ; DU sciences de l'éducation et de la formation ; licence ; DEES (diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé) ; DEFA (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation) ; DEUG ; DEUST ; DUT ; BTS ; CIP conseiller en insertion professionnelle, etc.	851
5	Diplômes de niveaux ministériels II et I ou formation de niveau équivalent bac + 4 et bac + 5. Entre autres : DEDEPAD (diplôme d'Etat de directeur de projet d'animation et de développement) ; CAFDES (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de services d'intervention sociale) ; DEIS (diplôme d'Etat en ingénierie sociale) ; DE DPAD ; DEA ; DESS ; DHEP (diplôme des hautes études professionnelles) ; DHEPS (diplôme des hautes études des pratiques sociales) ; CAFERUIS ; diplôme de gestion d'organisme à vocation sociale et culturelle ; formation de branche de dirigeant d'association ; DUA (diplôme d'université en animation) ; DUESA (études supérieures en animation ; formation supérieure « entrepreneurs sociaux ») ; MST (maîtrise sciences et techniques) ; BADGE en management associatif, etc.	989

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 (1) ou de ses objectifs et qu'ils y participent aussi concrètement que possible,

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

chacun à leur niveau.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Sans objet (tous les salariés de la branche contribuent au projet a minima au niveau 2).	_
2	L'emploi contribue aux objectifs de l'organisme et à la mise en oeuvre du projet. Son exercice optimum nécessite la connaissance des objectifs propres à l'emploi et des missions et axes de développement de l'organisme (1).	127
3	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en oeuvre d'une activité (1) 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.	209
4	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en oeuvre 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.	324
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

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 (1), instructions et orientations (1) 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	POINT
1	Travaux exécutés à partir de consignes (1) simples, sous le contrôle permanent d'un responsable vérifiant que les actions sont bien réalisées.	150
2	Travaux exécutés le plus souvent en application de consignes (1) définissant les moyens à mettre en oeuvre, 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 oeuvre des moyens.	171
3	Travaux exécutés à partir d'instructions (1) 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.	219
4	Mission générale ou spécifique conduites dans un environnement permettant une large autonomie dans le choix des actions et activités (1) à privilégier, à partir d'axes de travail (1) 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.	333
5	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 (1) stratégiques, l'opportunité, la pertinence et l'efficacité des choix effectués ainsi que la maîtrise des procédures.	333-524
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Travaux simples et répétitifs, de nature similaire, pouvant nécessiter des actions correctives faisant appel à l'expérience habituelle de ce métier.	150
2	Travaux variés, de nature similaire, nécessitant la connaissance de plusieurs techniques (1) et pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique professionnelle.	188
3	Travaux variés, de nature différente, nécessitant des connaissances dans plusieurs domaines (1). Ils réclament la maîtrise de la situation, le choix des moyens d'exécution et de leur mise en oeuvre.	249
4	Travaux variés, de natures différentes, exigeant des connaissances approfondies dans plusieurs domaines (1). Ils sont parfois complexes et nouveaux et peuvent exiger des capacités de conception.	323
5	Missions variées, de nature différente, exigeant la maîtrise et l'expérience approfondie de plusieurs domaines (1). Elles réclament de la coordination, une excellente connaissance de l'environnement institutionnel (1) et la capacité à intégrer des composantes nouvelles dans une situation habituelle à cet environnement.	467
6	Mission large et complexe confiée par le conseil d'administration comportant les travaux de niveau 5 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.	467-626
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

16. 1. 3. 2. Responsabilité humaine et managériale.

La responsabilité humaine et managériale renvoie à la notion d'encadrement d'une ou plusieurs personnes, à la nature de cet encadrement ainsi qu'au degré de responsabilité exercé vis-à-vis de ces personnes en matière de discipline (dans des limites précisées), d'évaluation et de gestion des compétences, de formation et de déroulement de carrière.

L'encadrement peut être :

- fonctionnel : il est lié à des responsabilités de coordination, d'animation et de savoir-faire d'une ou plusieurs personnes ou équipes ;

- hiérarchique : il renvoie à la 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 comportant une partie d'évaluation de leur travail et de discipline.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est responsable de l'exécution de son activité (1).	77
2	Responsabilité de l'encadrement fonctionnel ou du tutorat d'une ou plusieurs personnes.	107
3	Responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.	177
4	Cadre ayant la responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un service ou d'une structure, contribuant à la mise en oeuvre et à la définition du cadre de la politique de ressources humaines de l'organisme (1).	312
5	Cadre ou directeur ayant la pleine responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un service ou d'une structure auquel s'ajoutent des pouvoirs d'élaboration des politiques de ressources humaines et des pouvoirs permanents d'évaluation et de sanction délégués par le président ou son représentant.	508
6	Assure, par délégation du président de l'association ou de l'organisme (1), le plein exercice de la fonction employeur et la maîtrise des politiques de ressources humaines.	508-668
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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, l'élaboration ou la gestion de budgets ainsi qu'à la recherche de financements spécifiques ou structurels pour l'entreprise.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est responsable de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.	150
2	Responsabilité de caisse ou d'achats courants.	178
3	Responsabilité de la gestion et du suivi d'une enveloppe budgétaire ou / et participation active et régulière à la recherche de financement spécifique d'une ou plusieurs activités (1).	209
4	Responsabilité pour un service de l'élaboration et de l'exécution d'un budget et de sa gestion comptable ou / et participation active et régulière à la recherche de financements structurels.	350
5	Cadre de direction chargé de la gestion comptable et budgétaire d'une structure d'un budget inférieur à 0, 8 M € et ayant à rechercher et suivre des financements structurels.	508
6	Poste de direction chargé de la gestion comptable et budgétaire globale d'une ou plusieurs structures d'un budget inférieur à 2, 5 M €, ayant la responsabilité de la recherche des financements structurels de l'organisme (1).	633
7	Directeur général en charge de la gestion comptable, budgétaire et financière globale et de la responsabilité de la recherche des financements d'un organisme (1) ou d'un ensemble de structures de plus de 50 salariés ou d'un budget de plus de 2, 5 M €.	633-771 (2)
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007. (2) Les niveaux 5, 6 et 7 sont réservés aux emplois de directeurs disposant d'une délégation directe du conseil d'administration de l'organisme (1) ou de son mandataire social permettant ainsi de les positionner selon l'importance dudit organisme (1) qu'ils dirigent.		

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.

Le produit de l'indice de base par la valeur du point (art. 16. 4) détermine le salaire de base de l'emploi à temps plein.

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 ».

Rémunérations.

Article 16.3

En vigueur étendu

16.3. La rémunération

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte de la pesée de l'emploi et des éléments complémentaires.

Le traitement minimum garanti sur la base de la durée légale du travail est celui obtenu par le produit de la somme des minima de chacun des critères de l'emploi-repère par la valeur du point.

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

16.3.1. L'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.

L'indice de base multiplié par la valeur du point, tel qu'il est défini à l'article 16. 4, détermine la

rémunération de base correspondant à l'emploi pour une durée de travail à temps plein.

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.

16.3.2. La rémunération individuelle

La rémunération du salarié comprend la rémunération de base à laquelle s'ajoutent des éléments complémentaires liés à sa situation professionnelle ou à son ancienneté.

Les éléments constitutifs du salaire 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.

En dehors de l'ancienneté, 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).

Les traitements minima conventionnels.

Article 16.4
En vigueur étendu

16.4. La valeur du point

Quelle que soit l'origine des points (de base, professionnel, d'expérience), la valeur du point est unique.
A la date de mise en application du présent avenant, la valeur du point est fixée à 1,005 euros.

Cette valeur sera portée 6 mois après cette date à 1,015 euros.

Points d'ancienneté.

Article 16.5
En vigueur étendu

16.5. L'ancienneté

16.5.1. Barème

L'ancienneté est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'organisme (cf. note 8) gestionnaire ou dans l'association :

A compter de la date d'application du présent avenant, la rémunération de l'ancienneté se réalisera par l'attribution de points d'expérience selon le barème et le calendrier ci-dessous :

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

- 35 points au terme de la 2e et de la 4e année d'ancienneté ;

- 22 points au terme de la 6e, de la 8e, de la 10e, de la 12e année d'ancienneté ;

- 22 points au terme de la 15e, de la 18e, de la 21e, de la 24e et de la 27e année d'ancienneté.

Cette attribution interviendra aux dates anniversaires de l'embauche.

Ce complément d'ancienneté (CA) est déterminé comme le produit de la valeur du point par la somme des points acquis selon les modalités ci-dessus.

16.5.2. Reprise d'ancienneté

Les points d'ancienneté acquis antérieurement à cet avenant, au titre de la CCN du 16 juillet 2003, sont convertis, dans la limite maximale de 9 points, selon la modalité suivante : chaque point d'ancienneté est transformé en 12,5 points d'expérience qui s'ajoutent au complément d'ancienneté (CA).

Indemnité annuelle.

Article 16.6

En vigueur étendu

16.6. L'indemnité annuelle

Une indemnité annuelle, d'un montant équivalent à un treizième mois, est attribuée. Cette indemnité intègre à due concurrence les primes, indemnités et gratifications de quelque nature que ce soit, existantes localement : les termes existantes localement » entendent les primes, indemnités et gratifications de quelque nature que ce soit, créées par accord d'entreprise ou usage avant l'application de la CCN, soit le 1er avril 2002, soit dès son extension le 9 février 2004 (publiée au Journal officiel du 18 février 2004) (cf. note 9).

Le premier demi-treizième mois correspond au 1/24 du salaire brut annuel, hors primes et indemnités, intégrant les éléments suivants :

- les congés payés ;

- les astreintes ;

- les jours fériés et le travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;

- le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade ;

- les avantages en nature.

L'autre moitié, équivalente à 1 demi-treizième mois de la masse salariale, sera attribuée à l'ensemble du personnel selon des modalités définies localement. Un accord d'entreprise devra être négocié afin de mettre en place les modalités de versement de ce demi-treizième mois de la masse salariale.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'avis conforme des délégués du personnel ou d'absence de CE, cette seconde demi-part sera attribuée selon les mêmes modalités que la première partie. Cette indemnité pourra être payée semestriellement (juin et décembre).

Ar

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 non 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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre XVII : Prévoyance risques décès et arrêt de travail

Bénéficiaires.

Article 17.1
En vigueur étendu

Le régime de prévoyance risques décès et arrêt de travail s'inscrit dans la continuité avec celui mis en place le 1er avril 1977. Il le remplace et le modifie en application des lois et des décisions des organismes syndicaux signataires.

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.

Il est convenu que les présentes dispositions se situent dans le cadre des règles des organismes de la sécurité sociale qui reste le régime principal ; elles viennent en complément de celles-ci et, pour leur application, les contrôles des organismes de la sécurité sociale sont seuls valables, à l'exception des dispositions concernant les garanties pour les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la sécurité sociale.

Pour les cadres, s'ajoute l'application des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'indemnisation pour une période donnée ou pour un acte donné 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 de survie 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 bénéficiaire désigné par le salarié, en cas de décès de celui-ci survenu avant son départ en retraite ;

- au salarié avant son départ en retraite, en cas d'invalidité permanente et absolue de la troisième catégorie de la sécurité sociale,

La base de calcul de ce capital est fixée à 12 fois le salaire brut mensuel, tel que défini à l'article 6 du présent avenant. La part de ce capital reversée au bénéficiaire se fait à raison de :

- 75 % pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé ;

- 75 % pour le salarié marié ou pacsé.

Il est ajouté une majoration de 20 % par enfant qui était à la charge du salarié au moment du décès.

Dispositions particulières aux salariés cadres : le capital versé en cas de décès est fixé à 300 % de la tranche A et 150 % de la tranche B de la base de calcul définie ci-dessus pour cette catégorie de personnel auquel s'ajoute 25 % sur les tranches A et B par enfant à charge.

Pour l'application de la garantie décès, on entend par enfant à charge l'enfant de moins de 18 ans ou de moins de 26 ans s'il est justifié qu'il continue ses études, et sans limitation d'âge, si celui-ci possède la carte de grand invalide au sens de la sécurité sociale.

A défaut de désignation de bénéficiaire sous pli scellé remis à l'organisme employeur ou sous toute autre forme juridique à la convenance du salarié, le capital sera versé :

- en premier lieu, au conjoint ;

- ensuite, et par parts égales, aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptés, vivants ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;

- à défaut de descendants directs, 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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Allocation obsèques.

Article 17.3
En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, il est versé une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Incapacité temporaire totale.

Article 17.4
En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail, il sera versé au salarié à compter du 61e jour d'arrêt continu ou discontinu et ce, jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou jusqu'à la date de mise en invalidité, une indemnité journalière de prévoyance (IJP) égale à :

- 28 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche A du salaire (tranche inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) par suite de maladie et accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ;

- 78 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche B de salaire (tranche excédant le plafond de la sécurité sociale) par suite de maladie et accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle.

- 18 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la totalité du salaire (tranche A et tranche B) en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle.

L'indemnisation est limitée au 1 095e jour d'arrêt ou jusqu'à la date de mise en invalidité.

Le total de cette indemnisation, comprenant les indemnités journalières brutes de sécurité sociale et les indemnités journalières du présent régime de prévoyance, doit être limité à 83 % du salaire brut d'activité précédant l'arrêt, revalorisé en application de l'article 17. 9 de la convention collective nationale.

Cette garantie vient en relais de la garantie employeur décrite aux articles 12. 3 et 13. 6 de la convention collective nationale.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Pour les salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures de travail ouvrant droit aux prestations 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, il sera versé au salarié à compter du 61e jour d'arrêt continu ou discontinu et ce, jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou jusqu'à la date de mise en invalidité, une indemnité journalière de prévoyance (IJP) égale à :

- 28 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche A du salaire (tranche inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) par suite de maladie et accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ;

- 78 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche B de salaire (tranche excédant le plafond de la sécurité sociale) par suite de maladie et accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle.

- 18 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la totalité du salaire (tranche A et tranche B) en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle.

L'indemnisation est limitée au 1 095e jour d'arrêt ou jusqu'à la date de mise en invalidité.

Le total de cette indemnisation, comprenant les indemnités journalières brutes de sécurité sociale et les indemnités journalières du présent régime de prévoyance, doit être limité à 83 % du salaire brut d'activité précédant l'arrêt, revalorisé en application de l'article 17. 9 de la convention collective nationale.

Cette garantie vient en relais de la garantie employeur décrite aux articles 12. 3 et 13. 6 de la convention collective nationale.

Pour les salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures de travail ouvrant droit aux prestations 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 permanente totale de 2e ou 3e catégorie, dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, reconnue par la sécurité sociale, ou pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale (ayant travaillé moins de 200 heures par trimestre) par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, sur avis du médecin traitant, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle supérieure à 66 %, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail.

Cette rente est égale à :

- 26 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche A du salaire, et revalorisé ;

- 76 % de la 30e partie du salaire brut mensuel précédant l'arrêt de travail, sur la tranche B du salaire, et revalorisé.

Le total de cette indemnisation, comprenant les indemnités brutes de la sécurité sociale et l'indemnité brute du présent régime de prévoyance, doit être limité à 83 % du salaire brut d'activité revalorisé en application de l'article 17. 9 de la convention collective nationale.

Le salarié reprenant une activité partielle rémunérée et reconnu en invalidité partielle par la sécurité sociale, ou pour les salariés non indemnisés (ayant travaillé moins de 200 heures par trimestre) par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime, continue 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 revalorisé précédant l'arrêt de travail.

.

Congé maternité.

Article 17.6
En vigueur étendu

Les périodes de congés pour maternité sont exclues des garanties prévues aux articles 1. 1, 1. 2 et 2 du présent texte sur la tranche A des salaires.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Une indemnité journalière servie par le régime de prévoyance (IJP) s'élevant à 78 % de la 30e partie du salaire brut mensuel est servie sur la tranche B du salaire. La part de la tranche B prise en compte est limitée à 1, 5 fois le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Prise en charge du congé maternité.

Article 17.6
En vigueur étendu

Les périodes de congés pour maternité sont exclues des garanties prévues aux articles 1. 1, 1. 2 et 2 du présent texte sur la tranche A des salaires.

Une indemnité journalière servie par le régime de prévoyance (IJP) s'élevant à 78 % de la 30e partie du salaire brut mensuel est servie sur la tranche B du salaire. La part de la tranche B prise en compte est limitée à 1, 5 fois le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Chômage total.

Article 17-7
En vigueur étendu

Les garanties stipulées à l'article 17.2 ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, restent acquises à tout salarié en chômage total bénéficiant des prestations de l'ASSEDIC, et ce pendant une période maximale de 6 mois consécutifs à compter de la date de mise en chômage. Cette modification ne s'accompagne d'aucune cotisation supplémentaire.

Exonération de la cotisation décès.

Article 17.8
En vigueur étendu

Le salarié reconnu en état d'incapacité temporaire totale (art. 17.4) ou d'invalidité (art. 17.5) continue à avoir droit à la garantie décès sans versement de cotisation pendant la durée où il bénéficie du droit aux prestations.

Indexation des indemnités et rentes.

Article 17.9
En vigueur étendu

Les indemnités et rentes versées au titre des articles 17.2, 17.4 et 17.5 ci-dessus sont revalorisées trimestriellement suivant la variation de l'indice général trimestriel des taux des salaires horaires, publié par l'INSEE et le ministère du travail.

Taux de cotisation pour le régime de prévoyance

Article 17.10
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par Avenant n° 12 du 1 décembre 2004 art. 1 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 12 juillet 2005 JORF 23 juillet 2005.

TRANCHE A TRANCHE B Cotisations à charge du salarié - Incapacité temporaire totale et maternité 0,42 % 1,07 % Cotisations à charge de l'employeur obsèques - Décès, invalidité permanente totale et allocation obsèques non cadre 0,18 % 0,18 % - Décès, invalidité permanente totale et allocation obsèques cadres 0,53 % 0,53 % - Invalidité permanente totale ou partielle 0,60 % 1,20 %

Définition du salaire.

Article 17.11
En vigueur étendu

La base de calcul du salaire brut mensuel retenu pour l'application des dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 du présent avenant correspond au salaire de base prévu à l'article 16. 3. 1 de la convention collective nationale complété le cas échéant de l'indemnité de passage, du complément d'ancienneté et des points professionnels des 3 derniers mois d'activité précédant le début de l'arrêt de travail.

Définition du salaire brut mensuel.

Article 17.11
En vigueur étendu

La base de calcul du salaire brut mensuel retenu pour l'application des dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 du présent avenant correspond au salaire de base prévu à l'article 16. 3. 1 de la convention

collective nationale complété le cas échéant de l'indemnité de passage, du complément d'ancienneté et des points professionnels des 3 derniers mois d'activité précédant le début de l'arrêt de travail.

Envoi des dossiers au régime de prévoyance.

Article 17.12
En vigueur étendu

Les modalités d'envoi des dossiers décès et arrêt de travail à l'institution de prévoyance gestionnaire du présent régime et leur règlement sont définis dans le protocole d'accord de gestion administrative conclu entre les signataires de la présente convention et l'institution désignée pour la gestion.

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance.

Article 17.13
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.

L'organisme gestionnaire communique chaque année les documents financiers, les rapports prévus à l'article R. 932-17 du code de la sécurité sociale, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1er juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Organisme gestionnaire.

Article 17.14
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par Avenant n° 10 du 1 décembre 2004 art. 1 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 12 juillet 2005 JORF 23 juillet 2005.

Le régime de prévoyance " Risques décès et arrêt de travail " est géré soit par une institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, soit par une mutuelle relevant du livre II du code de la mutualité.

Ces organismes sont choisis paritairement par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre

des lois et règlements en vigueur.

Les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus d'adhérer au régime de prévoyance " Risques décès et arrêt de travail " défini dans les articles 17.1 à 17.13 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, auprès de l'organisme retenu par les partenaires sociaux.

Les employeurs actuellement couverts par un autre régime de prévoyance " Risques et arrêt de travail " devront y mettre fin et adhérer au présent régime auprès de l'organisme gestionnaire désigné par avenant à la convention collective nationale.

Révision des conditions de mutualisation et de désignation.

Article 17.15
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 tous les 5 ans à compter de la date de signature de la convention collective nationale.

De plus, en cas de non-respect des dispositions du protocole d'accord de gestion administrative du régime de prévoyance conclu avec l'institution de prévoyance désignée, par l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux ou l'institution de prévoyance pourront demander sa résiliation tout en respectant un préavis de 1 an.

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

Article 17.16
En vigueur étendu

Pour permettre au régime de prévoyance de réexaminer les contrats en cours au regard des dispositions du chapitre XVII, le régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail prend effet au 1er juillet 2002.

Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 17.17
En vigueur étendu

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), les garanties arrêt de travail sont suspendues. Cette suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Les garanties décès sont maintenues, sans cotisations, à tout salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre XVIII : Prévoyance frais de santé

Bénéficiaires.

Article 18.1
En vigueur étendu

Le régime de prévoyance frais de santé s'inscrit dans la continuité avec celui mis en place le 1er avril 1977. Il le remplace et le modifie en application des lois et des décisions des organismes syndicaux signataires.

Pour être admis à l'assurance, le salarié doit :

appartenir au groupe assuré ;

être affilié à la sécurité sociale ;

être sous contrat de travail (toutefois n'est pas admis à l'assurance le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois, notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde).

Chaque salarié d'une association gestionnaire de foyers et services aux jeunes travailleurs sera inscrit à compter du premier jour du mois suivant le 61e jour d'activité dans l'association à un régime de prévoyance frais de santé dans les conditions stipulées dans les articles suivants.

Toutefois, à sa demande expresse, le salarié sera inscrit à ce régime dès sa prise de fonctions, la cotisation étant alors à sa charge exclusive pendant les 60 premiers jours d'activité.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale pour les actes précisés aux articles 18. 2. 1, 18. 2. 2, 18. 2. 3, 18. 2. 4 et 18. 2. 5 de la convention collective nationale.

Nature des garanties.

Article 18.2
En vigueur étendu

18.2.1. Ensemble des actes pris en compte par la sécurité sociale

Remboursement du ticket modérateur conventionnel à partir des bordereaux de décompte de la sécurité sociale.

18.2.2. Hospitalisation

Remboursement :

- du ticket modérateur ;

- du forfait hospitalier journalier ;

- d'un dépassement pour chambre particulière égal au maximum à 1,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour ;

- du lit accompagnant pour un enfant hospitalisé jusqu'à son 15e anniversaire sur prescription médicale.

18.2.3. Cure thermale

Remboursement du ticket modérateur, à l'exclusion des frais de voyage et d'hébergement.

18.2.4. Soins et prothèses dentaires

Le remboursement est porté du ticket modérateur à 300 % des remboursements de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels.

Le remboursement est fixé à 210 % du tarif de convention de la sécurité sociale, pour les soins et prothèses dentaires non pris en charge par la sécurité sociale.

18.2.5. Dépenses d'optique

Remboursement du ticket modérateur auquel s'ajoute un forfait égal à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année civile et par membre de la famille dans la limite des frais réels.

Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale : le remboursement de 5 % défini ci-dessus peut être utilisé en tout ou partie.

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 leur famille (conjoint ou concubin et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés comme à charge du participant les enfants fiscalement à charge du participant ou de son conjoint, 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 RMI mensuel.

Les enfants sont considérés comme à charge, quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que l'état d'invalidité soit intervenu avant leur 18e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant (parent légitime) sont considérés comme à charge.

Extension des garanties.

Article 18.4
En vigueur étendu

Les garanties définies aux articles 18. 2. 1, 18. 2. 2, 18. 2. 3, 18. 2. 4 et 18. 2. 5 sont prorogées à la demande du salarié démissionnaire pendant un délai de 6 mois à compter de la date de fin de préavis. La cotisation est à la charge exclusive du salarié.

Taux de cotisation pour le régime prestations en nature frais de santé.

Article 18.5
En vigueur étendu

(En euros.)

COTISATION FRAIS DE SANTÉ	RÉGIME général	RÉGIME Alsace-Moselle
Cotisation totale	57, 00	31, 30
Part de la cotisation totale à charge du salarié	28, 50	15, 65
Part de la cotisation totale à charge de l'employeur	28, 50	15, 65

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

Article 18.6
En vigueur étendu

Les modalités d'envoi des dossiers frais de santé à l'institution de prévoyance et leur règlement par celle-ci sont définis dans le protocole d'accord de gestion administrative signé entre les signataires de la convention collective nationale et l'institution de prévoyance désignée pour la gestion du présent régime.

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance.

Article 18.7
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.

L'organisme gestionnaire communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1er juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Organisme gestionnaire.

Article 18.8 (1)
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par Avenant n° 10 du 1 décembre 2004 art. 2 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 12 juillet 2005 JORF 23 juillet 2005.

Le régime de prévoyance " Frais de santé " est géré soit par une institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, soit par une mutuelle relevant du livre II du code de la mutualité.

Ces organismes sont choisis paritairement par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre des lois et règlements en vigueur par avenant à la convention collective nationale.

Les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus d'adhérer au régime de prévoyance " Frais de santé " défini dans les articles 18.1 à 18.6 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 auprès de l'organisme retenu par les partenaires sociaux.

Les employeurs actuellement couverts par un autre régime de prévoyance " Frais de santé " ont la faculté de maintenir leur adhésion à cet organisme, à condition que ce dernier prenne en charge les garanties figurant dans les dispositions du chapitre XVIII de la convention collective nationale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui pose le principe d'adaptation des couvertures d'entreprise offrant des garanties de niveau équivalent (arrêté du 12 juillet 2005, art. 1er).

Révision des conditions de mutualisation et de désignation.

Article 18.9
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 tous les 5 ans à compter de la date de signature de la convention collective nationale.

De plus, en cas de non-respect des dispositions du protocole d'accord de gestion administrative du régime de prévoyance conclu avec l'institution de prévoyance désignée, par l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux ou l'institution de prévoyance pourront demander sa résiliation tout en respectant un préavis de 1 an.

Date d'effet du régime de prévoyance frais de santé.

Article 18.10
En vigueur étendu

Pour permettre au régime de prévoyance de réexaminer les contrats en cours au regard des dispositions du chapitre XIX, le régime de prévoyance frais de santé prend effet au 1er juillet 2002.

Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux.

Article 18.11
En vigueur étendu
Dernière modification : Crée par Avenant n° 13 du 28 novembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-5 étendu par arrêté du 23 juillet 2007 JORF 31 juillet 2007.

Lorsque son contrat de travail est suspendu pour congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 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 à continuer de bénéficier du régime prévoyance 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.

Contrat responsable.

Article 18. 12

En vigueur étendu

Le présent régime conclu en application du chapitre XVIII de la convention ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins ou en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18e alinéa de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;

- la participation forfaitaire de 1 € ;

- les franchises prévues au paragraphe III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, les signataires ont choisi de prendre en charge au titre du régime de prévoyance les actes de prévention suivants :

- 1 détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12) ;

- 1 dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ;

- 1 scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14e anniversaire ;

- 1 bilan du langage oral et / ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;

- 1 dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

- audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;

- audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;

- audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;

- audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;

- audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des

conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Les vaccinations suivantes seules ou combinées :

- diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- haemophilus influenzae B ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

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

Article 18. 13

En vigueur étendu

Les membres de la famille du salarié qui, à la date de décès de ce dernier, bénéficiaient des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, se voient maintenir la garantie frais de santé pendant une durée de 1 an (de date à date) à compter du jour du décès, et ceci sans cotisation.

Au-delà de cette durée, les ayants droit peuvent bénéficier du maintien de la couverture en souscrivant un contrat individuel aux conditions tarifaires prévues par le décret n° 90-769 du 30 septembre 1990 et avec des prestations identiques à celles définies au présent régime de prévoyance, à condition d'en faire la demande dans un délai de 6 mois.

Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés.

Article 18. 14

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue, par la souscription d'un contrat individuel, sans questionnaire médical, sans période probatoire ni condition de durée, au profit des :

- anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale ;
- anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite de la sécurité sociale ;
- anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail auprès de l'organisme gestionnaire.

Les prestations seront identiques à celles prévues par le présent régime. Les cotisations applicables aux personnes visées par le présent article ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs (décret n° 90-769 du 30 septembre 1990).

L'employeur est tenu d'informer le salarié, adhérent au régime de prévoyance, sur la possibilité de maintenir la garantie frais de santé avant la rupture de son contrat de travail. Cette obligation ne se confond pas avec celle de remettre au salarié la notice établie par l'assureur définissant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre, prévue à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

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.

Dernière modification du texte le 01 juillet 2010 - Document généré le 23 mars 2011 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance