

# **Convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993. Etendue par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 29 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995 JORF 10 février 1995.**

## **Chapitre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

La présente convention conclue dans le cadre du titre III du livre 1er du code du travail règle les rapports entre :

- les institutions de retraites relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO (1) telles que précisées dans l'annexe I sur le champ d'application ;
- le personnel salarié de ces institutions. Un avenant règle certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise (2).

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

La présente convention conclue dans le cadre du livre II de la deuxième partie du code du travail règle les rapports entre :

- les institutions de retraites relevant de l'AGIRC et de l'ARRCO (1) telles que précisées dans l'annexe I sur le champ d'application ;
- le personnel salarié de ces institutions. Un avenant règle certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise (2).

## **Durée, dénonciation**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an. Elle se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance en vue de la dénonciation. Pendant une durée d'un an, la convention dénoncée continue à

produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer. Les parties rechercheront l'élaboration d'un nouveau texte au cours de ce délai qu'elles pourront proroger à cet effet.

## **Révision**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Toute demande, de l'une des parties signataires, de révision totale ou partielle de la présente convention doit être présentée dans les trois mois précédant l'échéance de celle-ci.

Les dispositions dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Cette demande doit être effectuée par lettre recommandée et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Cette proposition est adressée aux différentes organisations signataires.

La discussion de la demande de révision doit intervenir dans un délai maximum de deux mois.

## **Avantages acquis**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Les avantages prévus par la présente convention ne peuvent être en aucun cas la cause d'une réduction des avantages acquis aux membres du personnel qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention.

Sur le plan des institutions, les situations particulières peuvent faire l'objet d'avenants.

## **Ancienneté**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Au sens de la présente convention, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'institution dont il est fait mention dans les divers articles de la convention, de son avenant et de ses annexes, s'entend de la manière suivante :

- d'une part, l'ancienneté ou le temps de présence dans chacune des institutions de retraites ou de prévoyance relevant d'un groupe d'institutions ;

- d'autre part, l'ancienneté ou le temps de présence antérieur dans d'autres institutions à condition qu'une mutation ait été à l'origine du changement d'institution de l'intéressé.

## **Chapitre II : Droit syndical**

### **Liberté d'opinion et liberté syndicale.**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ainsi que le fait d'exercer ou non un mandat, si celui-ci est exécuté dans le cadre de la protection sociale, pour arrêter leurs décisions se rapportant à la vie professionnelle, notamment au déroulement de carrière et à la promotion.

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

### **Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ainsi que le fait d'exercer ou non un mandat, si celui-ci est exécuté dans le cadre de la protection sociale, pour arrêter leurs décisions se rapportant à la vie professionnelle, notamment au déroulement de carrière et à la promotion.

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

## **Exercice des activités syndicales**

### **Article 7**

En vigueur étendu

#### **A.-Au plan national**

1. Le rôle et la composition des principales instances paritaires dont est dotée la branche professionnelle sont précisés comme suit :

##### **Commission paritaire plénière (CPP)**

La commission paritaire plénière est l'organe de négociation collective de branche et d'interprétation de la présente convention ; elle intervient à ce titre sur les thèmes prévus par le législateur.

La commission paritaire plénière est composée de 6 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Il est accordé aux membres de la CPP une demi-journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

##### **Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)**

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus au niveau des entreprises de la branche, à compter du 1er janvier 2011.

Il comporte une instance paritaire composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de la présente convention, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Cette instance se réunit une fois par an ; elle est administrée et animée par l'association d'employeurs, à laquelle les entreprises doivent adresser les accords collectifs visés ci-dessus. Ceux-ci sont transmis aux membres de l'observatoire.

##### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)**

La composition et les attributions de la CPEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention.

##### **Comité paritaire de pilotage de la GPEC**

La composition et les attributions du COPIL GPEC sont celles prévues par l'annexe II A de la présente convention.

2. Au cas où des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale à des réunions paritaires décidées par les signataires de la présente convention et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdits signataires, il n'est effectué aucune retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de la participation aux réunions paritaires visées au point ci-dessus.

Il en est de même des salariés désignés dans les mêmes conditions pour faire partie des commissions créées par la présente convention, son avenant et ses annexes.

3. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche effectue annuellement le choix entre les 2 formules suivantes :

a) Fonctions syndicales temporaires

L'organisation syndicale représentative désigne parmi les salariés relevant de la branche de 2 à 6 délégués exerçant leurs fonctions dans la limite globale de 510 demi-journées ouvrées par an, par organisation syndicale représentative, et dans la limite de 255 demi-journées pour chaque délégué syndical.

Ces fonctions syndicales temporaires, en dehors de l'entreprise à laquelle ces délégués appartiennent, sont exercées sans retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Les rémunérations et charges sociales correspondant au crédit d'heures ci-dessus visé sont remboursées aux entreprises dans lesquelles sont employés les délégués, pour moitié par l'AGIRC et pour moitié par l'ARRCO.

En outre, ces fédérations versent, chacune pour moitié, aux organisations ayant opté pour la formule ci-dessus décrite, une dotation annuelle de 15 000 € (valeur au 1er janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente convention).

b) Fonctions syndicales permanentes

L'organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle de 70 000 € (valeur au 1er janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente convention), permettant à un délégué d'exercer des fonctions syndicales permanentes. Cette dotation est versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié.

Si ce délégué provient d'une entreprise relevant de la présente convention, il est repris, à sa demande, par l'entreprise qu'il a quittée, dans un emploi au moins équivalent à celui occupé avant son départ.

Quelle que soit l'option adoptée, chaque organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle pour frais liés aux déplacements de 8 000 € versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié (valeur au 1er janvier 2011 indexée sur l'évolution du tarif des transports ferroviaires de voyageurs, source INSEE).

L'option qui prend effet au 1er janvier de chaque année ainsi que les noms des délégués sont communiqués au mois de septembre N-1 par chaque organisation syndicale au secrétariat des commissions paritaires, qui informe les entreprises auxquelles appartiennent les intéressés.

4. Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant

la branche des IRC-au plus 2 fois par an et dans la limite de une personne par organisation syndicale et par entreprise, d'une 2e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 100 personnes, d'une 3e si l'entreprise compte plus de 1 000 personnes, d'une 4e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 3 000 salariés et d'une 5e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 4 000 salariés-sur justification et sous réserve que les absences n'apportent pas de gêne sensible au travail.

## B.-Au plan local

1. Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, il peut être constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement (1).

Ce délégué syndical, désigné conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement quel qu'en soit l'effectif.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 6 heures par mois.

Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale bénéficient des protections et prérogatives prévues par la loi.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 000 salariés et qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise, bénéficiant à ce titre d'un crédit de 10 heures par mois. Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

2. Dans chaque entreprise, la distribution des publications syndicales et l'affichage des communications syndicales se font conformément à la loi. En particulier, un accord collectif d'entreprise peut prévoir la mise à disposition des tracts syndicaux sur l'espace intranet de l'entreprise, dans les conditions qu'il détermine.

3. La collecte des cotisations syndicales doit se faire soit par déplacement du salarié au local prévu au paragraphe 4, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

4. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1 000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

5. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

6. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant au moins deux élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

7. Les délégués du personnel peuvent se faire assister soit par le délégué syndical visé au paragraphe 1 ci-dessus, soit par le représentant de la section syndicale, soit par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, dans les réunions qu'ils ont avec la direction.

8. Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

9. Dans tous les cas où il est prévu par la présente convention une intervention du comité d'entreprise, et où celui-ci n'existe pas, les délégués du personnel interviennent à sa place, sauf stipulation expresse différente.

10. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, d'un stage de formation économique de 3 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

11. Les membres suppléants du comité d'entreprise, s'ils ont une tâche spécifique à effectuer, bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois. (1) Le premier alinéa du 1 du B de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail. (Arrêté du 27 novembre 2012, art. 1er)

## **Mesures visant l'amélioration du dialogue social**

### **Article 7 bis**

En vigueur étendu

#### **A. - Au plan national**

Prise de mandat :

Lors de leur désignation (prise de mandat), les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 7, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de gestion du centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO, dispensée par ledit centre et axée sur les caractéristiques historiques et



contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

## B. - Au plan local

### 1. Egalité de traitement quant à l'accès aux actions de formation.

En vertu du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, les salariés mandatés bénéficient d'un accès aux actions de formation, dans le cadre des outils existants (plan de formation, DIF, CIF, professionnalisation, bilan de compétences notamment), au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de leur entreprise.

### 2. Organisation des conditions d'exercice du mandat favorisant un parcours professionnel.

#### Entretien de début de mandat :

Est visé par le présent paragraphe tout salarié titulaire d'un mandat désignatif ou électif au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté bénéficie, s'il le souhaite, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences éventuelles de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

#### Formation durant l'exercice du mandat (maintien ou acquisition des compétences) :

Durant l'exercice de leur mandat, les intéressés peuvent, à des fins de maintien, de renforcement ou d'acquisition de compétences, en lien avec leur mandat, bénéficier, en accord avec leur employeur, d'une action de formation, selon des modalités déterminées par l'entreprise.

#### Evolution salariale :

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat.

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective au cours des 5 années sur lesquelles porte la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

#### Reprise d'activité, valorisation des acquis de l'expérience syndicale :

Les entreprises favorisent, dans toute la mesure du possible, la prise en compte des compétences qui ont pu être acquises dans l'exercice du mandat.

A cet égard, les entreprises sont incitées à développer des mesures d'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience (aide à la constitution du dossier, par exemple), engagées par les salariés qui ont exercé, pendant au moins 4 ans au sein de l'entreprise, un mandat électif ou désignatif.

Ces mesures se traduisent par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE.

## **Nouveau Chapitre II : Droit syndical**

### **Titre Ier : Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale**

#### **Article**

En vigueur non étendu

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

### **Titre II : Exercice des activités syndicales au niveau des instances paritaires de branche**

#### **Article**

En vigueur non étendu

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires, et le financement de l'exercice des fonctions syndicales qui s'y rapportent.

#### **Article 1**

##### **Instances paritaires de branche**

En vigueur non étendu

###### **Article 1.1**

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Les missions de la CPPNI, telles que définies légalement, sont les suivantes :

a) Mission de négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle dans le cadre des réunions paritaires de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective afin de définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, elle établit au dernier trimestre N – 1 un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

En fonction des thèmes de négociation, la méthodologie suivante pourra être mise en place :

1. Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic.
2. Réunion de présentation et discussion de ces éléments.
3. Intervention d'expert permettant d'apporter les éclairages nécessaires à la négociation.

Lorsque la CPPNI se réunit en commission paritaire de négociation, elle est composée de cinq membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs »

Les membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupes de travail paritaires (cf. art. 1.2) afin d'éclairer les travaux de négociation. Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité et recueillir l'assentiment de la délégation des employeurs.

#### b) Mission d'intérêt général

La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ;

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords seront transmis à l'adresse électronique du secrétariat des commissions paritaires après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Il est créé une sous-commission de la négociation collective qui établit un document de travail en vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration du rapport annuel.

Cette sous-commission est composée de 2 membres désignés par chaque organisation syndicale représentative s'agissant de la délégation des salariés, et d'un nombre égal de représentants de la délégation des employeurs.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Elle désigne en son sein, un président et un vice-président appartenant l'un au collège employeurs et l'autre au collège des salariés, avec alternance des postes tous les 2 ans.

Les entreprises doivent adresser les accords collectifs au secrétariat des commissions paritaires.

Le secrétariat des commissions paritaires établit un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Un procès-verbal est établi et adressé aux membres de la CPPNI comportant en annexe la liste des accords.

Il est accordé aux membres de cette sous-commission 1 demi-journée de préparation avant chacune de ses réunions.

#### c) Mission d'interprétation

La CPPNI est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention, de ses avenants et annexes.

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre exclusif, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

Cette commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. En cas d'urgence, le délai peut être ramené à 10 jours. Elle devra émettre un avis dans un délai maximum de 1 mois suivant sa réunion.

Si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales au sens de leur représentativité, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs ou si l'avis est unanime, il prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission et intégré dans un registre de la commission consacré aux avis d'interprétation.

À défaut d'avis, un procès-verbal sera établi indiquant la position de chacun des participants à la commission.

Le procès-verbal sera également intégré dans le registre précité. La réunion consacrée à l'interprétation de la convention collective peut se dérouler à l'issue d'une réunion de négociation de la convention collective et conformément à la composition définie à l'alinéa 2.

#### d) Demande d'avis

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés au sens de leur représentativité et l'assentiment de la délégation « employeurs ».

À défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

#### e) Réunion préparatoire

Il est accordé aux membres de la CPPNI 1 journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

### Article 1.2

#### Groupes de travail paritaires

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la CPPNI ont pour objet :

- d'alimenter les négociations ;
- d'approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Ils sont composés de 2 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

S'agissant de la délégation des salariés, un des représentants devra être obligatoirement membre de la CPPNI, l'autre pouvant être choisi parmi les salariés des entreprises de la branche, en fonction des compétences nécessaires aux travaux.

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer aux groupes de travail, sans perte de rémunération.

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation en indiquant le nom, le prénom, l'adresse électronique des représentants désignés, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Un relevé de décision résumant les positions de la délégation des salariés et de la délégation « employeurs » est adressé avec la convocation et l'ordre du jour de la commission paritaire portant sur le thème pour lesquels les travaux ont été sollicités.

#### Article 1.3

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

La composition et les attributions de la CPNEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention. Il est accordé aux membres de la CPNEF 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celle-ci.

#### Article 1.4

Comité paritaire de pilotage de la GPEC

La composition et les attributions du Copil GPEC sont celles prévues par l'annexe II-A de la présente convention.

Il est accordé aux membres dudit comité 1 journée de préparation avant chacune des réunions de celui-ci.

## Article 2

### Participation aux instances et aux réunions paritaires

En vigueur non étendu

Lorsque des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale aux instances et aux réunions paritaires prévues à l'article 1 du présent accord, et dans la limite du nombre composant les différentes instances.

Les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Concernant le temps de transport supplémentaire lié aux déplacements des mandatés, les entreprises de la branche veillent à l'application de l'article L. 3121-4 du code du travail sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos conformément à l'article 4.7 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail.

## Titre III : Modalités d'exercice des activités syndicales au niveau national

### Article

En vigueur non étendu

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de :

- faciliter la négociation au niveau national ;
- faciliter la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires mises en place au niveau de la branche ;
- permettre la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

## **Article 3**

### **Moyens alloués à l'exercice des activités syndicales**

En vigueur non étendu

#### 3.1. Crédit temps syndical

Un dispositif de crédit temps syndical est créé à compter du 1er janvier 2018.

Ce dispositif doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

Le crédit temps syndical est utilisé pour financer des temps de travail consacrés au dialogue social de branche et, plus généralement, pour participer à la vie et au fonctionnement de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale bénéficie de 275 jours (550 ½ journées) de crédit temps syndical.

Les bons sont délivrés par le secrétariat des commissions paritaires, à parts égales entre les organisations syndicales représentatives de la branche et en totalité au début de l'année civile.

Ils sont exprimés en demi-journées et peuvent être utilisés en journées ou demi-journées.

L'organisation syndicale les remet au(x) salarié(s) concerné(s).

Une liste des bénéficiaires récurrents de ces bons peut être communiquée en amont, chaque année, aux employeurs par l'organisation syndicale.

L'employeur et le secrétariat des commissions paritaires sont informés au moins 8 jours calendaires précédant l'absence, sauf circonstances exceptionnelles, par transmission électronique des bons attribués par l'organisation syndicale au(x) salarié(s) concerné(s).

Ces bons valent autorisation d'absence rémunérée. Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Un point d'étape sur l'utilisation de ces bons est fait par le secrétariat des commissions paritaires et transmis aux organisations syndicales chaque semestre.

Un bilan complet est effectué au 31 janvier de l'année N + 1.

#### 3.2. Dotation de fonctionnement

Une dotation de fonctionnement d'un montant de 30 000 € est versée à chaque organisation syndicale représentative.

Son versement s'effectue pour moitié au 31 janvier de l'année N, le second versement intervenant au plus tard le 15 mars de l'année N + 1.

Le montant de cette dotation sera indexé sur l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du secrétariat des commissions paritaires avant le 31 janvier de l'année N.

## **Article 4**

### **Réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP**

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC au plus trois fois par an, et dans la limite de :

- 1 représentant pour les entreprises jusqu'à 499 salariés ;
- 2 représentants entre 500 et 999 salariés ;
- 3 représentants entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- 4 représentants entre 2 000 et 2 999 salariés ;
- 5 représentants entre 3 000 et 3 999 salariés.

À partir de 4 000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Ces absences sont accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l'échéance.

## **Titre IV : Exercice du droit syndical au niveau des entreprises de la branche**

### **Article**

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord fixent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les dispositions ci-après, afin de prendre en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique.

### **Article 5**

#### **Mandats syndicaux**

En vigueur non étendu

##### **5.1. Délégué syndical**



Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, et dans le respect des dispositions législatives en vigueur, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce délégué syndical bénéficie d'un crédit de 24 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail à la date de signature de l'accord d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Sur décision de l'organisation syndicale qui procède à la désignation suivant la réglementation en vigueur, le délégué syndical central n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints à partir de 5 000.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures et le délégué syndical adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures, pour l'exercice de leurs missions.

## 5.2. Représentant de section syndicale

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement quel qu'en soit l'effectif.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.

## 5.3. Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut nommer un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement. La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les droits des représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au comité central d'entreprise.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

## Article 6

## Moyens d'information et de communication

En vigueur non étendu

6.1. La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication.

En conséquence, un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

6.2. Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

6.3. Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 5 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

6.4. Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 3 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 150 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CE ou d'une DUP, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition.

## Article 7

### Moyens matériels

En vigueur non étendu

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1 000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, les modalités d'accès au matériel nécessaire

à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

## **Article 8**

### **Collecte des cotisations**

En vigueur non étendu

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 6, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

## **Article 9**

### **Crédits d'heures**

En vigueur non étendu

Les membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel titulaires, les membres titulaires de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle l'est conformément à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel, le CHSCT, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les délégués syndicaux doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause a posteriori.

Les parties signataires rappellent que les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois.

## **Article 10**

En vigueur non étendu

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, d'un stage de formation économique de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. La durée est fixée à 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

## **Titre V : Parcours professionnel des représentants du personnel**

### **Article**

En vigueur non étendu

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent s'appliquer dans les entreprises de la branche.

### **Article 11**

#### **Modalités d'exercice d'un mandat**

En vigueur non étendu

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche et/ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté ou élu bénéficie, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise, en lien avec l'organisation du travail et la proratisation de la charge de travail.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat ainsi que les aménagements nécessaires notamment pour maintenir l'intérêt du travail ainsi que le niveau professionnel.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

En tout état de cause et, quel que soit le temps consacré à l'activité syndicale, le salarié conserve les attributs liés à son emploi.

À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à organiser une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui portera sur la nature du ou des mandats détenus et des prérogatives qui y sont attachées.

## **Article 12**

### **Parcours professionnel et la formation**

En vigueur non étendu

#### 12.1. Formation lors de la prise de mandat au niveau national

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 1er, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de pilotage de la GPEC, dispensée par le centre de formation et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

#### 12.2. Accès à la formation

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés.

Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission. Les intéressés peuvent donc bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF...).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

## **Article 13**

### **Garantie de rémunération**

En vigueur non étendu

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

L'entreprise vérifiera à l'issue du mandat que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Ainsi, à l'issue du mandat au sens de l'échéance électorale, l'entreprise s'assure que ces derniers bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe dans le même emploi.

En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe.

## **Article 14**

### **Entretien de fin de mandat**

En vigueur non étendu

À l'issue du mandat, ou en cas de réduction significative du temps consacré à l'exercice de ses mandats, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Celui-ci peut avoir lieu à la demande du salarié avec un interlocuteur des ressources humaines.

Il peut être conduit sur demande du salarié dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du nouveau cycle électoral.

Une période d'adaptation au poste peut être décidée d'un commun accord entre les ressources humaines, le manager et le salarié afin de créer les conditions nécessaires à une reprise réussie.

Un plan d'accompagnement individuel identifie les étapes de cette période, et notamment les points intermédiaires, les objectifs, les missions ainsi que les compétences à acquérir et les moyens associés.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié dont l'exercice de ses mandats dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

- les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;
- les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement.

## **Article 15**

### **Valorisation de l'expérience syndicale**

En vigueur non étendu

Lors de la reprise d'activité du salarié élu ou mandaté, et à sa demande, les entreprises prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement, réalisé par un cabinet extérieur, passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Les entreprises définissent, en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications, des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Ces mesures se traduisent notamment par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE en vue de l'acquisition d'une certification.

## **Article 16**

### **Application de l'accord**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2017 à l'exception des dispositions relatives au financement des fonctions syndicales qui prendront effet au 1er janvier 2018.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable.

## **Chapitre III : Activités sociales et culturelles**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Les activités sociales et culturelles sont gérées par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par la loi. Il leur est affecté une dotation annuelle minimum de 2,5 % des appointements, laquelle concerne les activités sociales et culturelles que le comité d'entreprise gère selon les modalités de l'ordonnance du 22 février 1945 et du RAP du 2 novembre 1945. A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel en assument la gestion conjointement avec la direction.

L'affectation de la contribution de 0,90 % sur le logement est faite en accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

La commission de l'emploi et de la formation, créée par l'annexe II, examine les conditions dans lesquelles les petites institutions bénéficient des activités sociales et culturelles. Elles peuvent créer à cet effet des comités interentreprises.



## **Chapitre IV : Embauchage**

### **Article 9**

En vigueur étendu

L'embauchage ne peut intervenir qu'après examen médical. Il fait l'objet d'un contrat écrit. Celui-ci précise en particulier :

- la date d'embauchage ;
- le lieu de travail ;
- la fonction exercée, la qualification professionnelle et la catégorie d'emploi, le coefficient hiérarchique, les appointements ;
- la période d'essai ;
- l'horaire de travail ;
- les modalités de cotisation aux régimes de retraites et de prévoyance.

Les modifications aux conditions de travail ainsi définies font l'objet d'une lettre complémentaire.

Un exemplaire de la présente convention et des textes annexés est remis à l'intéressé lors de son embauchage ainsi que le règlement intérieur de l'institution.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance, au service du personnel, des embauchages du personnel. La même possibilité est offerte aux délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires ainsi qu'aux élus du comité d'entreprise.

### **Article 9**

En vigueur non étendu

L'embauchage ne peut intervenir qu'après examen médical. Il fait l'objet d'un contrat écrit. Celui-ci précise en particulier :

- la date d'embauchage ;
- le lieu de travail ;

- la fonction exercée, la qualification professionnelle et la catégorie d'emploi, les appointements ;
- la période d'essai ;
- l'horaire de travail ;
- les modalités de cotisation aux régimes de retraites et de prévoyance.

Les modifications aux conditions de travail ainsi définies font l'objet d'une lettre complémentaire.

Un exemplaire de la présente convention et des textes annexés est remis à l'intéressé lors de son embauchage ainsi que le règlement intérieur de l'institution.

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance, au service du personnel, des embauchages du personnel. La même possibilité est offerte aux délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires ainsi qu'aux élus du comité d'entreprise.

## **Article 10**

En vigueur étendu

La période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu sans préavis est de un mois pour les employés, deux mois pour les agents de maîtrise, trois mois pour les cadres.

Ce temps sera prolongé d'une durée égale à celle des absences.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. Il n'y a pas de période d'essai lorsqu'à la suite immédiate d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois, le salarié est embauché par contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi.

## **Article 11**

En vigueur étendu

Dernière modification : Avenant n° 4 du 17 novembre 2000 en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'extension sauf si dates précisées BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001 élargi aux institutions de prévoyance 2001 par arrêté du 10 octobre 2001 JORF 19 octobre 2001.

A titre exceptionnel, l'employeur peut procéder à l'embauche de salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives notamment aux conditions de recours à ce type de contrat et à leur durée, le comité d'entreprise étant informé périodiquement.

Le personnel embauché sous contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauchage sous contrat à durée indéterminée pendant la durée de son contrat ou à l'expiration de celui-ci.

La présente convention lui est applicable.

Pour le recrutement des salariés visés par le présent article, l'institution recourra par priorité à la bourse de l'emploi et à l'ANPE.

## **Article 12**

En vigueur étendu

Les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir aux postes vacants ou créés.

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser la promotion dans les institutions de retraite complémentaire, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, doivent pourvoir ceux-ci en faisant appel par priorité aux employés travaillant dans l'institution, que la durée du contrat les liant soit indéterminée ou non.

Tout agent effectuant un remplacement temporaire continu de six mois et plus dans un poste supérieur, à condition qu'il en assume l'ensemble des responsabilités, obtient le coefficient de ce poste à l'expiration de ce délai avec effet rétroactif de trois mois.

Les vacances et créations d'emploi sont portées par voie d'affichage à la connaissance du personnel de l'institution et du groupe d'institutions dont relève cette dernière, avec l'indication de la qualification demandée. Tout postulant est reçu par la hiérarchie. Si le poste n'est pas pourvu dans les quinze jours suivant l'affichage, l'emploi est proposé à la Bourse de l'emploi.

La commission de l'emploi et de la formation prévue à l'annexe II examine les conditions générales de recrutement et de promotion du personnel des institutions. L'offre d'emploi est systématiquement adressée à la bourse de l'emploi dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne.

## **Article 13**

En vigueur étendu

Les institutions doivent appliquer pour l'embauchage et la promotion les dispositions de l'annexe II relatives à la sécurité de l'emploi.

## **Chapitre V : Préavis, licenciement, fin de contrat à durée déterminée, départ en retraite**

### **Préavis**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

La durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, de un mois pour les employés.

L'employé ayant plus de deux années d'ancienneté qui est licencié, bénéficie, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, d'un préavis de deux mois.

En cas de licenciement d'employé ayant quarante-cinq ans d'âge et trois ans d'ancienneté, la durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est de quatre mois, sauf si l'employé a trouvé un emploi avant l'expiration de cette période.

La durée du préavis, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, est portée à six mois en cas de licenciement d'employé ayant cinquante-cinq ans d'âge.

Pendant la période de préavis, les intéressés sont autorisés, en prévenant leur employeur, à s'absenter pour recherche d'emploi à raison d'un maximum de deux heures par jour de travail. Ces heures autorisées peuvent être bloquées et être portées forfaitairement à cinquante heures par mois de préavis.

Il en est de même pendant le délai de prévenance dans le cas d'un contrat à durée déterminée qui soit ne comporte pas de terme précis au moment de sa conclusion, soit n'est pas renouvelé alors qu'il comporte une clause prévoyant le report du terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ces heures, pour recherche d'emploi, ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Le délai-congé court à partir de la date de notification du licenciement.

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Les employés licenciés après deux ans de présence reçoivent au moment de leur licenciement, sauf faute grave ou faute lourde, une indemnité de licenciement égale à 35 % des appointements mensuels (égaux eux-mêmes au douzième des appointements annuels) par année de présence. Ce taux est porté à 40 p. 100 pour les années de présence au-delà de la douzième.

L'indemnité est majorée de 30 % après l'âge de quarante-cinq ans et de 50 % après l'âge de cinquante-cinq ans.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder dix-huit mois d'appointements.

Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, à partir de l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, l'indemnité de licenciement est remplacée par l'allocation de départ en retraite, à moins qu'elle ne soit supérieure à cette dernière.

La durée des services à prendre en considération doit s'entendre selon les dispositions de l'article 5, à l'exclusion de ceux ayant donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

## **Indemnité de fin de contrat à durée déterminée**

### **Article 15 BIS**

En vigueur étendu

Les salariés, liés par un contrat à durée déterminée, reçoivent à l'issue de celui-ci une indemnité de fin de contrat, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 16**

En vigueur étendu

Tout changement substantiel dans les conditions de travail, s'il n'est pas accepté par le salarié, vaut licenciement avec les droits correspondants.

## **Départ en retraite**

### **Article 17**

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite.

Le membre du personnel, quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, reçoit, s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente convention, une allocation de départ en retraite.

Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant cet âge, en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 ou L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, relatifs aux mesures concernant les " carrières longues ", les " travailleurs handicapés ", et la " pénibilité ".

Cette allocation comporte une part fixe égale à 2 mois d'appointements et une part variable calculée en fonction de la durée d'ancienneté dans les entreprises appliquant la présente convention, sur la base de 1/6 de mois par année d'ancienneté.

La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A, visée à l'annexe IV à la présente convention.

Son montant total ne peut excéder 9 mois d'appointements.

L'ancienneté n'est pas prise en compte lorsqu'elle a donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et l'âge auquel l'intéressé aurait pu prétendre à une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance (âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale), dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle.

Le calcul de l'allocation de départ en retraite est effectué sur la base de 1/12 des appointements annuels, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps.

L'employeur peut, sur la demande de l'intéressé, examiner annuellement la possibilité de surseoir, au-delà de 65 ans, à la mesure de mise à la retraite, compte tenu du cas particulier et des possibilités de l'entreprise.

La poursuite du travail après 65 ans ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice des dispositions du présent article, les périodes de travail accomplies après 65 ans entrant en compte pour l'évaluation de la durée des services.

Le délai de prévenance est :

-dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite : de 2 mois si le salarié a une ancienneté au moins égale à 2 ans, de 1 mois si cette ancienneté est inférieure à 2 ans ;

-dans le cadre d'une mise à la retraite : de 6 mois.

## Chapitre VI : Congés payés, congés exceptionnels

### Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Avenant n° 4 du 17 novembre 2000 en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'extension sauf si dates précisées BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001 élargi aux institutions de prévoyance 2001 par arrêté du 10 octobre 2001 JORF 19 octobre 2001.

1. La durée du congé est de vingt-cinq jours ouvrés, \*calculée proportionnellement au temps de travail effectif au cours de la période de référence. Si ce calcul aboutit à un nombre de jours qui n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur\* (1).

2. La période normale de vacances s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Tout membre du personnel a droit à son congé annuel dans la période précitée. Il peut toutefois demander à prendre son congé annuel en tout ou partie en dehors de cette période, l'employeur restant libre de l'accorder ou de le refuser suivant les besoins du service.

En cas de fractionnement en dehors de la période normale, accepté par l'employeur et le salarié, la durée du congé annuel est obligatoirement prolongée de deux jours ouvrés.

\*Les salariés originaires d'un DOM ou d'un TOM, et désirant se rendre dans leurs pays d'origine, sont autorisés à cumuler leurs droits à congés correspondant au temps de travail effectif des deux dernières périodes de référence, si cela n'apporte pas de gêne sensible au travail\* (2).

3. La période de référence, pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche en cours d'année, le salarié peut prendre le reliquat de ses congés à son propre compte.

Pour le calcul du droit aux congés, sont assimilés à des durées de travail effectif : les congés payés, les jours de repos RTT tels que définis à l'annexe VII, les congés de maternité, les périodes de réserves obligatoires, les congés éducation, les absences prévues à l'article 7, les congés exceptionnels ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie. (1) (2) Phrases exclues de l'extension (arrêté du 19 septembre 1994, art. 1er).

## Majorations pour ancienneté

### Article 19

En vigueur étendu

La durée du congé, telle qu'elle est fixée par l'article 18 ci-dessus, est augmentée :

- un jour ouvré après trois ans de services ;

- deux jours ouvrés après dix ans de services ;
- trois jours ouvrés après quinze ans de services ;
- quatre jours ouvrés après vingt ans de services.

Pour l'application des alinéas ci-dessus, l'ancienneté est évaluée au 31 octobre de l'année en cours.

## **Travail en sous-sol ou en local insalubre**

### **Article 20**

En vigueur étendu

En cas de travail habituel en sous-sol ou en local insalubre, le personnel bénéficie, par période de deux mois de travail effectué dans ces conditions, d'une journée et demie ouvrées de congé à prendre effectivement dans les deux mois qui suivent, et éventuellement par demi-journée.

Si un salarié travaille en permanence dans un local totalement aveugle, il bénéficie d'un congé supplémentaire égal à celui visé à l'alinéa précédent.

S'il apparaissait qu'un travail permanent est exercé dans un local insalubre, l'institution, en liaison avec le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel), doit rechercher la suppression de cette situation.

## **Allocation de vacances**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Les membres du personnel ont droit, à l'occasion du congé annuel payé et au plus tard le 1er juillet, à une allocation de départ en vacances.

Cette allocation est égale à 50 % du douzième des appointements annuels de l'intéressé pendant la période de référence (y compris les différentes primes et indemnités) pour un an d'ancienneté avec un minimum égal à 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté. En cas d'ancienneté inférieure à un an, appréciée au 31 octobre de l'année en cours, cette allocation est accordée prorata temporis. En cas de départ en cours d'année, elle est accordée dans les mêmes proportions que l'indemnité de congés payés.

L'allocation de vacances fait partie des appointements annuels pour le calcul des différentes indemnités et primes.



Les institutions pourront imputer cette allocation de vacances sur les primes ou indemnités de même nature répondant au même objet.

## **Congé sabbatique**

### **Article 21 bis**

En vigueur étendu

Les salariés qui le désirent peuvent demander à leur employeur de différer le paiement effectif de leur allocation de vacances, s'ils prévoient de prendre un congé sabbatique, dans les conditions précisées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A la veille de ce congé, si celui-ci est pris au cours de l'année préalablement déterminée, le salarié ayant renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant plusieurs années reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention, et auquel est ajouté un mois de salaire en cas de versement différé de six allocations de vacances consécutives ; ce mois supplémentaire est accordé pro rata temporis si le salarié a renoncé à percevoir son allocation de vacances pendant moins de six ans.

Si le congé sabbatique n'est pas pris à l'époque préalablement déterminée, du fait du salarié, celui-ci reçoit une somme égale au montant des allocations non perçues, revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention.

## **Congés exceptionnels**

### **Article 22**

En vigueur étendu

1. Les membres du personnel bénéficient de congés ne donnant pas lieu à retenues sur les appointements dans les cas suivants (1) :

- naissance d'un enfant (un jour ouvré pour le père, s'ajoutant aux trois jours correspondant au congé légal de naissance) ;
- mariage de l'intéressé (cinq jours ouvrés au minimum) ;
- mariage d'un de ses ascendants ou descendants ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- décès de son conjoint ou d'un enfant (cinq jours ouvrés) ;

- décès d'un de ses ascendants ou autres descendants ou de ceux de son conjoint ; décès du conjoint d'un enfant (trois jours ouvrés) ;
- décès d'un frère ou d'une soeur (deux jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur (un jour ouvré) ;
- déménagement (deux jours ouvrés) ;
- rentrée scolaire d'un enfant à la maternelle, même en cours d'année (une demi-journée ouvrée).

Ces délais peuvent être majorés d'un jour en cas de déplacement important.

2. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie des enfants ou du conjoint.

Pour la garde d'enfant malade de moins de seize ans, ces congés sont de droit et rémunérés dans la limite de :

- sept jours ouvrés par an lorsque la famille compte un ou deux enfants,
- onze jours ouvrés par an lorsque le nombre d'enfants est au moins égal à trois ; ce seuil est abaissé à deux lorsque les enfants sont à la charge de leur mère ou de leur père seuls.

3. Pour des motifs dûment justifiés, des congés exceptionnels de courte durée seront accordés en dehors du congé annuel dans les limites imposées par les besoins et les possibilités du service.

4. Les bureaux seront fermés sans que cela ne donne lieu ni à récupération, ni à perte de salaire :

- le lundi qui suit, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un dimanche ;
- le vendredi précédant, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un samedi.

5. Les bilans de santé, passés dans un centre de sécurité sociale ou dans un centre conventionné, ne donnent pas lieu à retenue sur les appointements et sont sans incidence sur le calcul des primes et indemnités ; il en est de même pour les examens ou contrôles médicaux auxquels les salariés sont convoqués soit par la sécurité sociale, soit à la demande expresse des médecins qui suivent leur état de santé ; la convocation devra être produite.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 19 septembre 1994, art. 1er).

## **Article 22**

En vigueur étendu

1. Les membres du personnel bénéficient de congés ne donnant pas lieu à retenues sur les appointements dans les cas suivants (1) :

- naissance d'un enfant (un jour ouvré pour le père, s'ajoutant aux trois jours correspondant au congé légal de naissance) ;
- mariage de l'intéressé ou signature d'un pacte civil de solidarité (cinq jours ouvrés au minimum) ;
- mariage d'un de ses ascendants ou descendants ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur ou de ceux de son conjoint (un jour ouvré) ;
- décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant (cinq jours ouvrés) ;
- décès d'un de ses ascendants ou autres descendants ou de ceux de son conjoint ; décès du conjoint d'un enfant (trois jours ouvrés) ;
- décès d'un frère ou d'une soeur (deux jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur (un jour ouvré) ;
- déménagement (deux jours ouvrés) ;
- rentrée scolaire d'un enfant à la maternelle, même en cours d'année (une demi-journée ouvrée).

Ces délais peuvent être majorés d'un jour en cas de déplacement important.

2. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie des enfants ou du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Pour la garde d'enfant malade de moins de seize ans, ces congés sont de droit et rémunérés dans la limite de :

- sept jours ouvrés par an lorsque la famille compte un ou deux enfants,
- onze jours ouvrés par an lorsque le nombre d'enfants est au moins égal à trois ; ce seuil est abaissé à deux lorsque les enfants sont à la charge de leur mère ou de leur père seuls.

2bis.

Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées aux parents remplissant les conditions administratives, indépendamment des conditions de ressources, pour percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou soeurs qui ont la charge de la personne handicapée.

En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR), 1,2,3 et 4 de la classification nationale.

3. Pour des motifs dûment justifiés, des congés exceptionnels de courte durée seront accordés en dehors du congé annuel dans les limites imposées par les besoins et les possibilités du service.

4. Les bureaux seront fermés sans que cela ne donne lieu ni à récupération, ni à perte de salaire :

- le lundi qui suit, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un dimanche ;

- le vendredi précédant, d'une part, Noël, d'autre part, le 1er janvier, si ces fêtes correspondent à un samedi.

5. Les bilans de santé, passés dans un centre de sécurité sociale ou dans un centre conventionné, ne donnent pas lieu à retenue sur les appointements et sont sans incidence sur le calcul des primes et indemnités ; il en est de même pour les examens ou contrôles médicaux auxquels les salariés sont convoqués soit par la sécurité sociale, soit à la demande expresse des médecins qui suivent leur état de santé ; la convocation devra être produite.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 19 septembre 1994, art. 1er).

# Chapitre VII : Maladie, maternité, accidents, invalidité

## I. - Maladie, accidents, invalidité

### Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 13 février 1995 BO conventions collectives 95-16, étendu par arrêté du 19 juin 1995 JORF 30 juin 1995 élargi par arrêté du 12 décembre 1995 JORF 29 décembre 1995.

Durant son indisponibilité pour maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tout membre du personnel, s'il est pris en charge par la sécurité sociale, reçoit pendant les trois premiers mois d'indisponibilité jusqu'à concurrence de son plein salaire net :

- s'il a entre un an et trois ans d'ancienneté - et en cas d'accident du travail, même s'il a moins d'un an d'ancienneté -, une allocation destinée à compléter les sommes versées à cette occasion soit à titre d'indemnité journalière ou de pension d'invalidité tant par la sécurité sociale que par d'autres régimes complémentaires de prévoyance, soit à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance ;

- s'il a plus de trois ans d'ancienneté, une allocation déduction faite des sommes qu'il perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un membre du personnel au cours d'une année civile, la durée du versement desdites allocations n'excédera pas au total celle de la période indiquée ci-dessus si la cause de ces congés est la même maladie sous réserve dans ce cas de l'application de l'article 24 ci-après.

### Article 24

En vigueur étendu

Au-delà de la période d'indemnisation de trois mois prévue à l'article précédent, le régime de prévoyance, institué par l'annexe III, complète, dans les mêmes conditions, jusqu'à concurrence de 90 % des appointements bruts, pendant les douze mois suivants, l'indemnisation du salarié malade ou accidenté du travail.

Cette indemnisation est ensuite ramenée à 66 % des mêmes appointements pendant la période d'indemnisation de la sécurité sociale (quelle qu'en soit la nature) et indépendamment de l'existence du lien juridique avec l'institution. Toutefois, pour les salariés célibataires, divorcés ou veufs, ou les couples ne disposant que d'un seul revenu ou ayant une personne invalide à charge, ce dernier taux est porté à 75 % des appointements bruts.

### Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 13 février 1995 BO conventions collectives 95-16, étendu par arrêté du 19 juin 1995 JORF 30 juin 1995 élargi par arrêté du 12 décembre 1995 JORF 29 décembre 1995.

1. L'intéressé mis en position de disponibilité est - sur sa demande et si son aptitude à reprendre le travail est médicalement constatée par le médecin de l'institution - réintégré dans le même emploi ou dans un emploi similaire pendant quinze mois à partir de l'arrêt de travail.

Cette réintégration est de droit, dans le même emploi si cette constatation est faite dans les douze mois à compter de l'arrêt de travail.

L'intéressé qui, en accord avec son médecin traitant, conteste la décision du médecin de l'institution, a la possibilité de faire appel devant un spécialiste agréé par les parties.

2. Dans les cas où il serait nécessaire, pour la bonne marche de l'institution, de pourvoir au remplacement de l'intéressé entre le 15<sup>e</sup> mois et le 24<sup>e</sup> mois d'arrêt de travail, l'employeur pourrait mettre fin au contrat de travail sous réserve, d'une part, de notifier sa décision à l'intéressé en observant le délai de préavis, d'autre part, de se conformer aux articles relatifs à l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

3. La prolongation de l'arrêt de travail au-delà de vingt-quatre mois permet à l'employeur de mettre fin au contrat de travail ; la rupture du contrat est assimilée à un licenciement avec les effets qui s'y attachent (procédure, indemnité).

## **Article 26**

En vigueur étendu

L'intéressé dont le contrat de travail aura cessé en application de l'article 25 ci-dessus, est repris à la condition que son aptitude à reprendre le travail soit médicalement constatée, si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire dans le délai d'un an à compter de la cessation du contrat de travail.

## **II. - Maternité**

### **Maternité**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 4 du 17 novembre 2000 en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'extension sauf si dates précisées BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001 élargi aux institutions de prévoyance 2001 par arrêté du 10 octobre 2001 JORF 19 octobre 2001.

1. L'arrêt de travail pour cause de maternité est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les institutions accordent aux femmes enceintes une réduction de leur temps de travail de :

- 1 heure par jour de travail dès la production du certificat de grossesse,
- 2 heures par jour à partir du 6e mois de grossesse,

calculée par rapport à la durée du travail fixée à l'article 2-1 de l'annexe VII.

Il est également accordé, pour les salariés travaillant à temps complet, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (si l'enfant adopté a moins d'un an), une réduction du temps de travail d'une heure par jour pendant 3 mois.

L'intéressé peut, en accord avec sa hiérarchie, disposer de ce crédit temps selon des modalités autres qu'une diminution journalière.

2. Il est accordé aux intéressées ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, un congé de maternité de dix-huit semaines réparti sur la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Pendant ce congé de dix-huit semaines, l'intéressée reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

A partir du troisième enfant, l'indemnisation complémentaire de la salariée, prévue ci-dessus, est assurée pendant vingt-six semaines.

En cas de congé d'adoption, prévu à l'article L. 122-26 du code du travail, l'intéressée, ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, bénéficie d'une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net, pendant une période de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé de maternité ainsi que le congé d'adoption d'une personne ayant moins d'un an de présence sont pris en compte pour le calcul du treizième mois à condition que l'allocation de repos versée par la sécurité sociale ne soit pas supérieure au salaire que la personne intéressée aurait touché si elle avait continué à travailler.

Tous les droits reconnus à l'ancienneté continuent de courir pendant les périodes d'absence prévues par le présent article.

Il en est de même pendant le congé parental d'éducation prévu par une disposition législative, dans la limite de trois ans.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : le troisième alinéa des dispositions du paragraphe 1 de l'article 27 de la convention telles que modifiées par l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 (premier alinéa) du code du travail.

## **Article 27**

En vigueur non étendu

1. L'arrêt de travail pour cause de maternité est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les institutions accordent aux femmes enceintes une réduction de leur temps de travail de :

- 1 heure par jour de travail dès la production du certificat de grossesse,
- 2 heures par jour à partir du 6e mois de grossesse,

calculée par rapport à la durée du travail fixée à l'article 2-1 de l'annexe VII.

Il est également accordé, pour les salariés travaillant à temps complet, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (si l'enfant adopté a moins d'un an), une réduction du temps de travail d'une heure par jour pendant 3 mois.

L'intéressé peut, en accord avec sa hiérarchie, disposer de ce crédit temps selon des modalités autres qu'une diminution journalière.

2. Il est accordé aux intéressées ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, un congé de maternité de dix-huit semaines réparti sur la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Pendant ce congé de dix-huit semaines, l'intéressée reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

A partir du troisième enfant, l'indemnisation complémentaire de la salariée, prévue ci-dessus, est assurée pendant vingt-six semaines.

En cas de congé d'adoption, prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail, l'intéressée, ayant plus d'un an de présence à la date de départ du congé, bénéficie d'une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de son plein salaire net, pendant une période de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé de maternité ainsi que le congé d'adoption d'une personne ayant moins d'un an de présence sont pris en compte pour le calcul du treizième mois à condition que l'allocation de repos versée par la sécurité sociale ne soit pas supérieure au salaire que la personne intéressée aurait touché si elle avait continué à travailler.

Tous les droits reconnus à l'ancienneté continuent de courir pendant les périodes d'absence prévues par le présent article.

Il en est de même pendant le congé parental d'éducation prévu par une disposition législative, dans la limite de trois ans.

Arrêté du 5 juillet 2001 art. 1 : le troisième alinéa des dispositions du paragraphe 1 de l'article 27 de la convention telles que modifiées par l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 (premier alinéa) du code du travail.

## **Paternité**

### **Article 27 bis**

En vigueur non étendu



## **Chapitre VIII : Service national-Périodes de réserve**

### **Service national**

#### **Article 28**

En vigueur étendu

1. Tout membre du personnel ayant quitté son institution pour effectuer son service national légal doit manifester à son employeur, dès connaissance de la date de sa libération ou, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, son désir de reprendre son emploi ou un emploi équivalent, soit par lettre recommandée avec accusée de réception, soit en se présentant personnellement à l'employeur ou à son représentant.

La date de reprise de travail est fixée d'un commun accord dans le délai d'un mois à compter de la date de la libération de l'intéressé.

2. Le personnel marié ou chargé de famille reçoit une indemnité mensuelle égale à 25 % de ses appointements avec un minimum égal à cinquante points multipliés par la valeur du point. Ce minimum est porté à la moitié du salaire minimum professionnel garanti pour les seuls intéressés qui exécutent le service militaire, et pendant la durée légale.

3. L'intéressé qui reprend son travail dans l'institution dans le mois suivant sa libération du service national légal, reçoit une avance égale à un mois de salaire. Cette somme lui est acquise s'il reste en fonction pendant une année.

4. La durée du service national légal compte dans l'appréciation de l'ancienneté.

### **Périodes de réserve**

#### **Article 29**

En vigueur étendu

Les stages de présélection militaire, la convocation au conseil de révision, les périodes de réserve non provoquées, les rappels de courte durée (inférieurs à trente jours) hors le cas de mobilisation ou prémobilisation, sont, déduction faite de la solde, payés intégralement et ne sont pas imputés sur le congé annuel.

Les parties examineront, le cas échéant, le problème des rappelés de plus longue durée.

## **Chapitre IX : Durée du travail**

### **Durée et horaire du travail**

#### **Article 30**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 4 du 17 novembre 2000 en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'extension sauf si dates précisées BO conventions collectives 2000-51 étendu par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001 élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 10 octobre 2001 JORF 19 octobre 2001.

La durée du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions fixées à l'annexe VII. Le travail effectif est réparti de telle sorte qu'il permette le repos sur 2 jours consécutifs comprenant le samedi (ou le lundi).

Aucune modification de l'horaire ne peut être apportée sans consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les cas exceptionnels où des heures supplémentaires seraient nécessaires, l'institution s'efforcera de maintenir au personnel le repos sur deux jours consécutifs.

Un horaire à temps partiel peut être accordé à la demande des intéressés dans les conditions prévues par l'accord-cadre du 30 septembre 1992 relatif au temps partiel.

L'horaire de travail est établi conformément aux principes définis à l'annexe VII.

Une réduction d'horaire de deux heures trente par semaine est accordée aux salariés âgés de plus de soixante ans ; elle est portée à cinq heures pour les intéressés ayant atteint soixante-trois ans. Les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées au sein de l'institution.

Une réduction d'horaire de cinq heures par semaine est accordée aux salariés supportant un handicap au sens de la législation sur l'emploi des handicapés dans l'entreprise, à leur demande, et quel que soit leur âge ; les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction.

#### **Article 30**

En vigueur étendu

La durée du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions fixées à l'annexe VII. Le travail effectif est réparti de telle sorte qu'il permette le repos sur 2 jours consécutifs comprenant le samedi (ou le lundi).

Aucune modification de l'horaire ne peut être apportée sans consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les cas exceptionnels où des heures supplémentaires seraient nécessaires, l'institution s'efforcera de maintenir au personnel le repos sur deux jours consécutifs.

Un horaire à temps partiel peut être accordé à la demande des intéressés dans les conditions prévues par l'accord-cadre du 30 septembre 1992 relatif au temps partiel.

L'horaire de travail est établi conformément aux principes définis à l'annexe VII.

Une réduction d'horaire de deux heures trente par semaine est accordée aux salariés âgés de plus de soixante ans ; elle est portée à cinq heures pour les intéressés ayant atteint soixante-trois ans. Les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées au sein de l'institution. Pour les salariés âgés de plus de 60 ans dont le temps de travail est exprimé en forfait en jours, la réduction est de 1 jour par mois. Elle est portée à 2 jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans.

Les salariés supportant un handicap au sens de la législation sur l'emploi des handicapés dans l'entreprise bénéficient, à leur demande, et quel que soit leur âge, d'une réduction d'horaire.

Cette réduction, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés. Les modalités de sa mise en oeuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction.

Pour les salariés handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de 3 jours par mois.

## **Chapitre X : Emploi, formation professionnelle.**

### **Article 31**

En vigueur étendu

L'annexe II définit les garanties d'emploi (II-A) et les modalités de formation professionnelle et de perfectionnement (II-B).

# **Chapitre XI : Retraites-Prévoyance**

## **Article 32**

En vigueur étendu

L'annexe III définit les modalités des régimes de retraites et de prévoyance applicables au personnel des institutions.

## **Chapitre XII : Classifications et salaires**

### **Article 33**

En vigueur étendu

L'annexe IV règle les dispositions relatives aux salaires et détermine la classification du personnel des institutions.

Les dispositions relatives aux salaires échappent, en ce qui concerne la procédure de révision, à l'article 3 de la convention.

## **Chapitre XIII : Dispositions diverses**

### **Discipline**

#### **Article 34**

En vigueur étendu

Les différentes mesures disciplinaires sont l'avertissement, le blâme, la mise à pied limitée à 5 jours ouvrés, le licenciement avec préavis et indemnité de licenciement, et, en tenant compte des circonstances et du contexte, le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement, le licenciement pour faute lourde privatif de toute indemnité.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites ; toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. La mise à pied qui constitue, à titre de sanction, une suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération, n'est pas une sanction pécuniaire.

Tout licenciement intervenant après la période d'essai, telle qu'elle est définie à l'alinéa 1er de l'article 10, devra être motivé par écrit.

Le motif de la mesure disciplinaire envisagée par la direction doit être notifié par écrit à l'intéressé avant que la mesure entre en application.

Tout agent doit être entendu par la direction avant une mesure disciplinaire pour obtenir la justification du motif invoqué et faire valoir ses explications.

Il peut se faire assister par un délégué du personnel de son choix, un délégué syndical de l'entreprise concernée, ou une autre personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si dans l'année suivant l'avertissement, les deux ans suivant le blâme, les trois ans suivant la mise à pied, l'intéressé n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire, la sanction est effacée du dossier.

### **Conciliation**

#### **Article 35**

En vigueur étendu

1. Les différends collectifs qui n'ont pu être réglés sur le plan de l'institution dans un délai d'une semaine franche sont soumis à une commission paritaire de conciliation désignée ci-après.

2. La commission paritaire de conciliation comprend, d'une part, la délégation des employeurs et, d'autre part, la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, désignées respectivement par les organisations syndicales signataires de la présente convention à raison de deux membres par organisation.

La commission donne son avis par accord de la délégation des employeurs, d'une part, et de la délégation des employés, agents de maîtrise et cadres, d'autre part. En cas de désaccord, le procès-verbal mentionne les avis formulés par les délégations.

3. La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit dans les délais les plus brefs et en tous cas dans les dix jours à partir de la date de réception de la requête.

4. Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, il l'est également à chaque institution s'il s'agit d'une interprétation de la convention collective de portée générale.

5. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes.

6. La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

## **Interprétation de la convention**

### **Article 36**

En vigueur étendu

Les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles et dans les délais les plus rapides, pour examiner les problèmes posés par l'interprétation de la convention collective.

### **Article 37**

En vigueur étendu

Les institutions, en liaison avec les représentants du personnel, s'assureront que les dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'aménagement des lieux de travail sont observées. Il en sera de même de celles des dispositions de l'accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail susceptibles d'application dans les institutions concernées.