

**CONVENTION COLLECTIVE D’ENTREPRISE**

**Révisant l’accord du 20 novembre 2002**

**Entre :**

**L'Association Diaconat Protestant** dont le Siège Social est situé 97 rue Faventines 26000 VALENCE représentée par …., Directeur Général,

**D'une part,**

**Et :**

**Le syndicat CFDT,** représenté par ………, déléguée syndicale, accompagnée du responsable de la section syndicale CFDT.

**D'autre part,**

**SOMMAIRE**

[PRÉAMBULE 6](#_Toc495075625)

[CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 7](#_Toc495075626)

[ARTICLE 1 - CADRE JURIDIQUE 7](#_Toc495075627)

[ARTICLE 2 - CHAMP D’APPLICATION 7](#_Toc495075628)

[ARTICLE 3 - DUREE- REVISION-DENONCIATION 7](#_Toc495075629)

[Article 3-1 : La durée 7](#_Toc495075630)

[Article 3-2 : Révision 7](#_Toc495075631)

[Article 3-3 : Dénonciation 8](#_Toc495075632)

[CHAPITRE 2 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION 9](#_Toc495075633)

[ARTICLE 4 - PRINCIPES GÉNÉRAUX 9](#_Toc495075634)

[Article 4-1 : Liberté syndicale 9](#_Toc495075635)

[Article 4-2 : Liberté d'opinion 9](#_Toc495075636)

[Article 4-3 : Exercice du droit syndical 9](#_Toc495075637)

[ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES 10](#_Toc495075638)

[Article 5-1 : Collecte des cotisations 10](#_Toc495075639)

[Article 5-2 : Affichage des communications syndicales 10](#_Toc495075640)

[Article 5-3 : Diffusion des publications syndicales 10](#_Toc495075641)

[Article 5-4 : Local 11](#_Toc495075642)

[ARTICLE 6 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX 11](#_Toc495075643)

[Article 6-1 : Désignation 11](#_Toc495075644)

[Article 6-2 : Crédit d'heures mensuel 11](#_Toc495075645)

[Article 6-3 : Protection légale 12](#_Toc495075646)

[Article 6-4 : Attributions des Délégués Syndicaux 12](#_Toc495075647)

[CHAPITRE 3 - LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL 13](#_Toc495075648)

[Article 7: Ressources du Comité d'Entreprise et du Comité social économique (CSE) 13](#_Toc495075649)

[Article 8: Formation 13](#_Toc495075650)

[CHAPITRE 4 - CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 14](#_Toc495075651)

[ARTICLE 9- PRINCIPE 14](#_Toc495075652)

[Article 9-1 : Les différents types de contrats 14](#_Toc495075653)

[Article 9-2 : Les mentions du contrat de travail 14](#_Toc495075654)

[Article 9-3 : Modification du contrat 15](#_Toc495075655)

[Article 9-4 : La période d'essai 15](#_Toc495075656)

[CHAPITRE 5 - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL 16](#_Toc495075657)

[ARTICLE 10 – EMPLOI 16](#_Toc495075658)

[Article 10-1 : Affectation du salarié à un poste 16](#_Toc495075659)

[Article 10-2 : Changement d'affectation 16](#_Toc495075660)

[Article 10-3 : Emploi du temps 16](#_Toc495075661)

[ARTICLE 11 - DEVOIRS PARTICULIERS DES SALARIÉS 16](#_Toc495075662)

[Article 11-1 : Comportement à l'égard des personnes accueillies 16](#_Toc495075663)

[Article 11-2 : Interdictions diverses 17](#_Toc495075664)

[ARTICLE 12 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE POUR TOUT MANQUEMENT A LEURS OBLIGATIONS GÉNÉRALES OU PARTICULIÈRES 17](#_Toc495075665)

[Article 12-1 : Sanctions disciplinaires 17](#_Toc495075666)

[Article 12-2 : Procédure disciplinaire 17](#_Toc495075667)

[ARTICLE 13 - DURÉE DU TRAVAIL 18](#_Toc495075668)

[Article 13-1 : Définition de la semaine 18](#_Toc495075669)

[Article 13-2 : La durée moyenne de travail 18](#_Toc495075670)

[Article 13-3 : Durée annuelle 18](#_Toc495075671)

[Article 13-4 : Les cadres 18](#_Toc495075672)

[Article 13-5 : Limites à la durée du travail 23](#_Toc495075673)

[Article 13-6 : Les heures supplémentaires 23](#_Toc495075674)

[Article 13-7 : Formalisation des temps de pause 24](#_Toc495075675)

[Article 13-8 : Temps de repas 25](#_Toc495075676)

[Article 13-9 : Temps d’habillage/déshabillage 25](#_Toc495075677)

[ARTICLE 14 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 25](#_Toc495075678)

[Article 14-1 : Répartition dans un cadre hebdomadaire 25](#_Toc495075679)

[Article 14-2 : Répartition dans un cadre annuel 25](#_Toc495075680)

[ARTICLE 15 - LE TEMPS PARTIEL 28](#_Toc495075681)

[Article 15-1 : Organisation du temps de travail 28](#_Toc495075682)

[Article 15-2 : Heures complémentaires 29](#_Toc495075683)

[ARTICLE 16 - GARANTIES ET CONTREPARTIES ACCORDÉES AUX SALARIÉS CONCERNÉS PAR L’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNÉE 30](#_Toc495075684)

[Article 16-1 : Contrat de travail 31](#_Toc495075685)

[Article 16-2 : Prise en compte des contraintes familiales des salariés 31](#_Toc495075686)

[Article 16-3 : Garanties spécifiques pour les salariés à temps partiel 31](#_Toc495075687)

[ARTICLE 17 - CONDITIONS DE TRAVAIL 32](#_Toc495075688)

[Article 17-1 : Principes généraux 32](#_Toc495075689)

[Article 17-2 : Repos hebdomadaire 32](#_Toc495075690)

[Article 17-3 : Durée quotidienne du travail 32](#_Toc495075691)

[Article 17-4 : Femmes enceintes 32](#_Toc495075692)

[Article 17-5 : Les astreintes 32](#_Toc495075693)

[CHAPITRE 6 - LA RÉMUNÉRATION 36](#_Toc495075694)

[ARTICLE 18 - DISPOSITIONS GÉNÉRALE 36](#_Toc495075695)

[Article 18-1 : Principe 36](#_Toc495075696)

[Article 18-2 : Valeur du point 36](#_Toc495075697)

[Article 18-3 : Rémunération des jeunes de moins de 18 ans 36](#_Toc495075698)

[Article 18-4 : Ancienneté 36](#_Toc495075699)

[Article 18-5 : Nouveau coefficient 37](#_Toc495075700)

[Article 18-6 : Changement d’indice par promotion 37](#_Toc495075701)

[Article 18-7 : Prime d’internat 37](#_Toc495075702)

[Article 18-8 : Salarié assurant un travail de nuit 38](#_Toc495075703)

[Article 18-9 : travailleurs de nuit 38](#_Toc495075704)

[Article 18-10 : indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés 39](#_Toc495075705)

[ARTICLE 19 - CLASSEMENT INDIVIDUEL À L’EMBAUCHE 39](#_Toc495075706)

[CHAPITRE 7 - LES CONGÉS 40](#_Toc495075707)

[ARTICLE 20 - OUVERTURE DU DROIT A CONGÉ 40](#_Toc495075708)

[Article 20-1 : Année de référence 40](#_Toc495075709)

[Article 20-2 : DURÉE DES CONGÉS 40](#_Toc495075710)

[Article 20-3 : Prise du congé 41](#_Toc495075711)

[Article 20-4 : Rémunération des congés 42](#_Toc495075712)

[CHAPITRE 8 - AUTRES CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 43](#_Toc495075713)

[ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 43](#_Toc495075714)

[Article 21-1 : Les divers cas de suspension du contrat de travail 43](#_Toc495075715)

[Article 21-2 : Les conséquences de la suspension 43](#_Toc495075716)

[CHAPITRE 9 - CONGÉS DE COURTE DURÉE 45](#_Toc495075717)

[ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS 45](#_Toc495075718)

[Article 22-1 : Enumération 45](#_Toc495075719)

[Article 22-2 : Le 1er Mai 45](#_Toc495075720)

[Article 22-3 : Les Autres jours fériés 45](#_Toc495075721)

[ARTICLE 23 - CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE 45](#_Toc495075722)

[ARTICLE 24 - CONGE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX 46](#_Toc495075723)

[CHAPITRE 10 - CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION CONGÉ PARENTAL 47](#_Toc495075724)

[ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION 47](#_Toc495075725)

[Article 25-1 : Congé de maternité 47](#_Toc495075726)

[Article 25-2 : Congé d'adoption 47](#_Toc495075727)

[Article 25-3 : Réintégration dans l'emploi 47](#_Toc495075728)

[Article 25-4 : Priorité de réembauchage 47](#_Toc495075729)

[ARTICLE 26 - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION ET PÉRIODE D'ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL 48](#_Toc495075730)

[CHAPITRE 11 - CONGÉS DE MALADIE 49](#_Toc495075731)

[ARTICLE 27 - CONGÉ DE MALADIE 49](#_Toc495075732)

[Article 27-1 : Droits et obligations du salarié 49](#_Toc495075733)

[Article 27-2 : Indemnités complémentaires 49](#_Toc495075734)

[Article 27-3 : Prise en compte des jours de carence 51](#_Toc495075735)

[ARTICLE 28 - CONTRE-VISITE MÉDICALE 51](#_Toc495075736)

[Article 28-1 : Visite médicale de contrôle 51](#_Toc495075737)

[Article 28-2 : Suite de la visite médicale de contrôle 51](#_Toc495075738)

[CHAPITRE 12 - LA RUPTURE DU CONTRAT 52](#_Toc495075739)

[DE TRAVAIL 52](#_Toc495075740)

[ARTICLE 29 - DÉMISSION 52](#_Toc495075741)

[ARTICLE 30 - LICENCIEMENT 52](#_Toc495075742)

[Article 30-1 : Règles générales 52](#_Toc495075743)

[Article 30-2 : Licenciement lié aux absences pour maladie, causes de perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise 52](#_Toc495075744)

[Article 30-3 : Licenciement du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle 53](#_Toc495075745)

[Article 30-4 : Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante 53](#_Toc495075746)

[Article 30-5 Licenciement pour motif économique 53](#_Toc495075747)

[Article 30-6 : Préavis 54](#_Toc495075748)

[Article 30-7 : Préavis et recherche d'un emploi 55](#_Toc495075749)

[Article 30-8 : Indemnité de licenciement 55](#_Toc495075750)

[ARTICLE 31 - DÉPART A LA RETRAITE 55](#_Toc495075751)

[Article 31-1 : Mise à la retraite 55](#_Toc495075752)

[Article 31-2 : Départ volontaire à la retraite 55](#_Toc495075753)

[Article 31-3 : Préavis 56](#_Toc495075754)

[Article 31-4 : Allocation de départ à la retraite 56](#_Toc495075755)

[Annexe : dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière 59](#_Toc495075756)

**COMMISSION DE SUIVI DE LA CONVENTION COLLECTIVE ………………..61**

# PRÉAMBULE

Il est rappelé que l’accord du 20 novembre 2002 n’est plus adapté eu égard à l’évolution de l’activité et aux différentes orientations du secteur.

Afin de faire évoluer l’accord de 2002, les partenaires sociaux se sont rencontrés à différentes reprises pour négocier une convention collective d’entreprise.

La présente convention collective se substitue donc intégralement aux accords et avenants relatifs négociés en 2002 y compris aux notes de service commentant ces accords.

Cette convention vise ainsi à instituer un statut conventionnel à l’ensemble des salariés de l’association DIACONAT.

L’association est soumise uniquement aux accords de branche UNIFED étant rappelé qu’elle n’est pas adhérente à la FEHAP.

Dès lors, les parties ont convenu après négociation ce qui suit conformément aux dispositions des articles L 2232-11 et suivants du Code du travail.

# CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## ARTICLE 1 - CADRE JURIDIQUE

Le dispositif conventionnel constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l’objet d’une dénonciation partielle.

Les parties reconnaissent que la présente convention d’entreprise, au regard des intérêts de l’ensemble des salariés met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de l’Association.

## ARTICLE 2 - CHAMP D’APPLICATION

La présente convention collective concerne l’ensemble des salariés de l’Association DIACONAT.

## ARTICLE 3 - DURÉE- REVISION-DÉNONCIATION

### Article 3-1 : La durée

La présente convention s’appliquera à compter du 1er janvier 2018 sous réserve de l’agrément.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

### Article 3-2 : Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la convention collective selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être proposée par écrit à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement, sans qu’il soit à ce stade besoin d’un projet de texte de remplacement ;

* Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, RAR ou remise en main propre contre décharge ou courriel, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte ;
* Les dispositions de la convention collective dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
* Les dispositions de l’avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de la présente convention collective, qu’elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Au regard de l’article L 2261-7- 1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

### Article 3-3 : Dénonciation

La présente convention collective pourra être dénoncée par l’une ou l’autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

* La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la DIRECCTE et au greffe du Conseil des prud’hommes ;
* Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l’une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
* Durant les négociations, la convention collective restera applicable sans aucun changement ;
* A l’issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou une nouvelle convention collective constatant l’accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l’objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.
* Les dispositions de la nouvelle convention collective se substitueront intégralement à celles de la convention collective dénoncée, avec pour prise d’effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
* En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d’accord, la convention collective ainsi dénoncée restera applicable dans les conditions fixées par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, à savoir que l’accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l’expiration du délai de préavis fixé par l’article L 2222-6 du Code du travail. Passé ce délai, le texte de l’accord cessera de produire ses effets.
* Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l’article L 242-1 du code de la sécurité sociale à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

# CHAPITRE 2 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

## ARTICLE 4 - PRINCIPES GÉNÉRAUX

### Article 4-1 : Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour l’association que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### Article 4-2 : Liberté d'opinion

L’ association s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses, pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

### Article 4-3 : Exercice du droit syndical

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L.1132 du Code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail.  
  
Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

## ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent de ce qui suit

### Article 5-1 : Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.

### Article 5-2 : Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

### Article 5-3 : Diffusion des publications syndicales

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Il a été convenu que les délégués syndicaux pourront mettre à disposition les tracts syndicaux dans les salles de repos prévus à cet effet. Un bilan sera fait au courant du 1er semestre 2018.

### Article 5-4 : Local

Un local commun est mis à disposition des sections syndicales.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu

* des équipements autonomes indispensables par organisation syndicale : tables, chaises, armoires,
* des équipements communs : téléphone, ordinateur.

## ARTICLE 6 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

### Article 6-1 : Désignation

Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au deuxième paragraphe du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au deuxième paragraphe, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise.

### Article 6-2 : Crédit d'heures mensuel

Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l’entreprise désigné par son organisation syndicale comme Délégué Syndical pour l'exercice de ses fonctions dans la limite de 18 heures par mois.

**Les heures de délégation non prises peuvent être reportées d’un mois à un autre sur chaque semestre et ceci dans la limite de 10 heures sur le semestre.**

Dans l’entreprise où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs Délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses Délégués Syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite de 10 heures par an.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

### Article 6-3 : Protection légale

Les Délégués Syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale.

### Article 6-4 : Attributions des Délégués Syndicaux

Les Délégués Syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l’association.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient des attributions spécifiques prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

Pour l'exercice de leur fonction, les Délégués Syndicaux peuvent :

a) circuler librement dans l'entreprise tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures de travail,

b) se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation.

Les Délégués Syndicaux peuvent assister les Délégués du Personnel qui en font la demande.

# CHAPITRE 3 - LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires.

### Article 7: Ressources du Comité d'Entreprise et du Comité social économique (CSE)

Pour le financement des activités sociales et culturelles, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale à 1,25 % de la masse globale des salaires bruts payés par l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise ou le CSE percevra, en outre, conformément aux dispositions légales et réglementaires une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale de l’association de l'année en cours. Cette subvention sera réduite ou supprimée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

### Article 8: Formation

Le comité d’entreprise ou le CSE peut décider, par délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants du personnel et des délégués syndicaux de l’entreprise conformément à la réglementation.

Ces sommes doivent apparaître dans les comptes annuels du comité d’entreprise ou le CSE dans le livre simplifié des dépenses et recettes (article L 2325-46 du code travail) et dans le rapport de gestion annuel présenté lors d’une réunion spéciale (article L 2325 -50 du code du travail).

## 

# CHAPITRE 4 - CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## ARTICLE 9- PRINCIPE

Tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit remis, au plus tard, au moment de l'embauche.

### Article 9-1 : Les différents types de contrats

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel.

Les conditions de recours au contrat à durée déterminée sont strictement et limitativement énumérées par les dispositions légales et réglementaires.

### Article 9-2 : Les mentions du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter les informations suivantes :

* la date d'entrée,
* la mention “convention collective d’entreprise ».
* l'emploi qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées,
* le cas échéant, la qualité de cadre,
* le lieu où les fonctions seront exercées,
* la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée,
* la durée de la période d'essai,
* la classification de l'emploi, l'indice de rémunération et les conditions d'évolution de carrière,
* la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles,
* les régimes de retraite complémentaire (cadre ou non-cadre) et de prévoyance.

### Article 9-3 : Modification du contrat

Toute modification du contrat doit être notifiée par écrit à l'intéressé.

Lorsque l'employeur ou son représentant envisage d'apporter une modification au contrat de travail pour un motif économique, il doit respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires.

### Article 9-4 : La période d'essai

La durée de la période d’essai du contrat de travail à durée indéterminée est fixée par la réglementation en vigueur.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d’essai dont la durée maximale est :

 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

 3° Pour les cadres, de quatre mois.

La rupture du contrat de travail doit être conforme à l’article L.1221-25 du Code du travail.

Lorsqu’il est mis fin, par l’employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d’essai définie aux articles : L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l’article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d’essai d’au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1. Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2. Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3. Deux semaines après un mois de présence ;
4. un mois après trois mois de présence.

La période d’essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

# CHAPITRE 5 - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## ARTICLE 10 – EMPLOI

### Article 10-1 : Affectation du salarié à un poste

Tous les salariés sont placés sous l'autorité du Directeur Générale et, d'une façon générale, de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier. Tous les salariés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

### Article 10-2 : Changement d'affectation

**L'employeur peut procéder à toutes mutations nécessitées par les besoins du service sous réserve d’information des délégués du personnel et du comité d’entreprise.**

Les salariés ainsi mutés seront réintégrés dans leur poste habituel par priorité quand la cause de leur déplacement aura disparu. Sauf dans le cas où la mutation sera motivée par une faute grave ou par incapacité professionnelle, elle ne pourra entraîner une réduction du salaire des intéressés ni modifier leur classement.

### Article 10-3 : Emploi du temps

Des emplois du temps seront établis pour certaines catégories de salariés et suivant les nécessités de service. L'employeur se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement.

En cas d'empêchement d'un salarié spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre salarié de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir de l'exécuter sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

## ARTICLE 11 - DEVOIRS PARTICULIERS DES SALARIÉS

### Article 11-1 : Comportement à l'égard des personnes accueillies

Les salariés doivent, en toutes circonstances, observer à l'égard des personnes accueillies, ou des personnes confiées à leur charge, la plus grande correction. Toute familiarité est interdite.

Les salariés sont tenus d'observer une discrétion absolue à l'égard des personnes accueillies. Tout manquement au secret professionnel exposerait aux sanctions prévues par le Code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur. Les salariés doivent respecter rigoureusement la liberté de conscience des personnes accueillies.

### Article 11-2 : Interdictions diverses

Il est interdit aux salariés, sous peine de licenciement sans préavis, notamment :

* d'entrer ou de se trouver dans l'établissement en état d'ivresse ;
* d'introduire, vendre ou céder, ou acheter aux personnes accueillies, toutes boissons, médicaments et, en général, toutes denrées et objets quelconques;
* d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les personnes accueillies
* sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à l'institution, sans autorisation ;
* d'emporter tout objet de quelque nature que ce soit sans autorisation ;
* de solliciter ou d'accepter des pourboires.

## ARTICLE 12 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURE POUR TOUT MANQUEMENT A LEURS OBLIGATIONS GÉNÉRALES OU PARTICULIÈRES

### Article 12-1 : Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux salariés s'exercent sous les formes suivantes :

* l'observation,
* l'avertissement,
* la mutation disciplinaire,
* la mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de trois jours ouvrés,
* le licenciement.

### Article 12-2 : Procédure disciplinaire

Il est fait application pour toutes les sanctions de la procédure disciplinaire prévue par les textes à savoir :

* convocation à un entretien préalable par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception. La convocation doit préciser l’objet, le lieu, la date de l’entretien et la possibilité de se faire assister au cours de cet entretien par un membre du personnel de son choix.
* Au cours de l’entretien préalable, l’employeur précise les motifs de la sanction envisagée et recueille ses observations
* La notification de la sanction doit être faite dans les 2 jours ouvrables qui suivent l’entretien par lettre recommandée avec AR et doit préciser les raisons de la sanction.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée : il n'en sera conservé aucune trace.

En cas de licenciement, la procédure légale doit être respectée.

## ARTICLE 13 - DURÉE DU TRAVAIL

### Article 13-1 : Définition de la semaine

Conformément à l’article L 3121-32 du Code du travail, il est entendu que la semaine commence le dimanche à 0 heure pour se terminer le samedi à 24 heures.

### Article 13-2 : La durée moyenne de travail

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif reste fixée à 35 heures.

### Article 13-3 : Durée annuelle

La durée annuelle de travail effectif, pour les salariés employés à temps plein et pour lesquels la durée de travail est répartie sur l’année, est fixée à : 1 586 heures (journée de solidarité comprise).

### Article 13-4 : Les cadres

Les cadres de l’association ne sont pas soumis à l’horaire collectif de leur service. Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés soit 213 jours pour les temps complets.

#### Article 13-4-1 : Conditions de mise en place du forfait annuel en jours

Les parties rappellent que la mise en place d’un forfait annuel en jours de travail est subordonnée à la conclusion d’une convention individuelle de forfait faisant impérativement l’objet d’un écrit signé par les parties.

Cet écrit prend la forme d’une clause rédigée au sein du contrat de travail du collaborateur, ou d’un avenant.

Ainsi, la convention individuelle de forfait en jours doit nécessairement comporter :

* La nature des missions du collaborateur justifiant le recours à cette modalité ;
* Le nombre de jours convenu à travailler dans l’année de référence,
* les modalités de suivi du nombre de jours travaillés ;
* les modalités de suivi des repos quotidiens et hebdomadaires, le collaborateur devant s’engager à respecter les dispositions légales ou conventionnelles en la matière ;
* La rémunération forfaitaire à laquelle peut prétendre le collaborateur.

#### Article 13-4-2 : Nombre de jours travaillés

La période de référence du forfait est l’année « congés payés », c'est-à-dire l’année civile.

En application du présent accord et dans l’hypothèse d’un droit à congés payés entier, pour un salarié présent sur toute l’année le forfait est fixé à 213 jours.

Des conventions de forfait réduit, c’est-à-dire inférieur au nombre de jours précité, peuvent être convenues ou à l’initiative de l’association ou avec les salariés qui en effectuent la demande et requièrent en toute occurrence, l’accord des deux parties. Elles ne relèvent pas de la législation du travail à temps partiel.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d’un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé auxquels le salarié ne peut prétendre.

#### Article 13-4-3 : Dépassement du forfait jours

En accord avec la direction et en fonction des besoins du service, les salariés concernés par le forfait jours précédemment défini pourront renoncer à tout ou partie de leurs jours de repos annuel.

Conformément à l’article L3121-59 du Code du travail, l’accord entre l’employeur et le salarié doit être établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur sera établi chaque année.

Ainsi, les salariés concernés auront la possibilité de travailler au-delà du forfait contractuellement prévu dans la limite maximum 10 jours par an

Dans cette hypothèse, chaque journée travaillée en sus du forfait contractuel sera majorée de 10% par référence au salaire journalier moyen dans la limite des jours de repos.

Pour un cadre au forfait complet, la valeur d’une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel de base par 22, et la valeur d’une demi-journée en le divisant par 44.

Les salariés intéressés feront connaître leur intention par écrit à la Direction au plus tard avant la fin du troisième trimestre de chaque année de référence. Ce courrier indiquera le nombre de jours que le cadre souhaite travailler en plus du forfait. Ensuite, le dépassement ne pourra se faire qu’en cas d’accord de la direction.

#### Article 13-4-4 : Rémunération

La rémunération est fixée sur l’année et tient compte des responsabilités confiées au salarié et les sujétions imposées (et notamment les astreintes) dans le cadre de sa fonction et celles liées à l’absence de référence horaire.

Elle est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant l'année et la période de paye considérée.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence, quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bulletin de paye mentionne que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

#### Article 13-4-5 : Jours de repos (JR)

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours calendaires au moins et font l’objet d’une validation par la Direction.

Ce mécanisme permettra d’anticiper la prise des jours (ou des demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l’année de référence, des prévisions d’activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L’organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d’organisation de l’activité de l’association.

Les jours non travaillés peuvent être regroupés et/ou accolés à des périodes de congés payés. Ces repos seront pris au plus tard le 31 mai de chaque année en cours.

Les jours de repos non pris au 31 mai devront être pris dans un délai de 3 mois.

#### Article 13-4-6 : Suivi du temps de travail

Le respect des dispositions légales et conventionnelles sera suivi au moyen d’un système déclaratif ; chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Ce formulaire renseigne chaque semaine le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de repos hebdomadaire et, le cas échéant, le nombre de jours d’absence et de jours de repos pris par le salarié. Une demi-journée de travail s’entend d’une séquence d’au moins 4 heures.

Ce formulaire sera remis chaque mois au supérieur hiérarchique qui contrôlera notamment le respect des durées minimales de repos légalement prévues et fera l’objet des signatures.

Au moins une fois par trimestre, le supérieur hiérarchique échangera avec le salarié pour assurer l'évaluation et le suivi de sa charge de travail et aborder l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Le salarié aura également la possibilité de solliciter un entretien auprès de son supérieur hiérarchique, notamment en cas d’évènements venant accroitre de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail, pour envisager ensemble les solutions à mettre en œuvre.

Si à la fin du mois de décembre le décompte fait apparaître un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable hiérarchique d’en examiner les raisons et d’adapter si besoin la charge de travail sur les mois à venir.

#### Article 13-4-7 : Garanties en matière de santé et de sécurité au travail

Les collaborateurs concernés par le forfait annuel en jours de travail ne sont pas soumis aux dispositions législatives applicables en matière de durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Toutefois, le temps de travail des salariés est soumis aux règles ci-dessous:

- respect de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux journées de travail,

- respect de la durée minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives,

- respect du repos dominical sauf dérogation,

- maximum de 6 jours de travail consécutifs,

- la durée de travail hebdomadaire, comme l’amplitude de chaque journée travaillée doivent être raisonnables, toute journée de travail doit être coupée par une pause repas d’au moins quarante-cinq minutes.

L’effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique un droit à la déconnexion des outils de communication et de travail à distance.

L’amplitude des journées travaillées et la charge de travail du collaborateur doivent rester raisonnables, assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié en lui permettant de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Pour ce faire, le responsable hiérarchique de chaque salarié assure l’évaluation et le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. Il veille notamment à ce que celle-ci soit compatible avec la prise de tous les jours de repos de manière à ce qu’aucun salarié ne travaille au-delà du nombre de jours prévu à son contrat de travail, dans la limite du nombre de jours travaillés fixés.

L’association et le collaborateur mettent tout en œuvre pour s’assurer de la bonne répartition dans le temps des missions lui étant confiées, ainsi que de la charge de travail de celui-ci.

En conséquence, si un salarié sous forfait annuel en jours constate qu’il n’est pas en mesure de respecter les durées minimales de repos auxquelles il est fait référence, ou s’il se trouve confronté à une surcharge de travail, il est tenu d’avertir sans délai son responsable hiérarchique qui se doit d'apporter des réponses tant sur le plan de la charge de travail que celui de l'organisation du travail dans les 15 jours ouvrables.

En cas de surcharge imprévue, le responsable, alerté par le cadre autonome, doit également, sans délai, opérer avec ce dernier les ajustements nécessaires. Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des évènements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Ce suivi de la durée du travail repose sur un principe de coresponsabilité qui implique la participation active du collaborateur en assurant le remplissage par le collaborateur du décompte de jours et son contrôle par son supérieur hiérarchique.

Enfin, afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du cadre autonome, les parties rappellent qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le cadre autonome peut bénéficier d'un examen complémentaire réalisé par le médecin du travail soit à la demande de l’association, soit à sa demande.

#### Article 13-4-8 : Entretiens individuels

Les échanges périodiques susvisés relatifs à l’évaluation et au suivi régulier de la charge de travail s’ajoutent à un entretien annuel.

En effet, les parties conviennent de la nécessité pour le manager de s’entretenir avec le collaborateur sous forfait annuel en jours à l’occasion d’un entretien annuel des modalités d’organisation du travail, de la charge individuelle de travail, de l’amplitude moyenne des journées de travail, de la prise de journées et de demi-journées de repos, de l’équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que de toute difficulté rencontrée au cours de la période écoulée. Ce sera également l’occasion de vérifier l’adéquation avec la rémunération.

Par ailleurs, le collaborateur et son supérieur s’efforceront autant que possible d’examiner la charge de travail prévisible à laquelle sera confronté le salarié sur la période à venir, et les éventuelles adaptations nécessaires à la bonne organisation du travail.

#### Article 13-4-9 : Situation des cadres entrés ou sortis en cours d’année ou absents en cours d’année

Les absences sont comptabilisées et viennent réduire d’autant le nombre de jours qui doivent être travaillés dans l’année. Chaque journée d’absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base d’une journée de salaire.

En cas de recrutement ou de sortie des effectifs en cours d’année, le nombre de jours prévus dans la convention individuelle de forfait est proratisé, en fonction de la date d’entrée ou de sortie de l’association selon la formule suivante :

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année, comme suit :

Forfait annuel : y jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés) soit :

Nombre de jours à travailler = y × nombre de semaines travaillées/47.

#### Article 13-4-10 : Le droit à la déconnexion

L’utilisation des Nouvelles Technologies de l’Information et de la Communication (NTIC) mises à disposition des salariés bénéficiant d’une convention de forfait en jours sur l’année doit respecter leur vie personnelle. A cet égard, ils bénéficient d’un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et pendant leurs congés, ainsi que l’ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable professionnel, l’ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail.

Les salariés laisseront durant leurs temps de repos ces outils au sein de l’association en ayant informé parallèlement leur supérieur hiérarchique.

L’association précise que les salariés n’ont pas l’obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les week-ends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire et à l’exceptionnel l’envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

Sans attendre la tenue des entretiens prévus par le présent accord, si par rapport aux principes de droit à déconnexion édictés par le présent article, un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l’amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devra alerter, si possible préalablement, son supérieur hiérarchique par tout moyen en explicitant les motifs concrets de son alerte.

Un compte rendu faisant état de cette intervention, de l’analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises sera effectué.

### Article 13-5 : Limites à la durée du travail

La durée hebdomadaire de travail s’apprécie sur la semaine civile et sa durée maximale est fixée à 48 heures ou 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Au regard du fonctionnement particulier de certains services, la période de travail peut comprendre des semaines à zéro heure travaillée.

Pour répondre aussi à des besoins spécifiques, il est convenu de déroger à la durée quotidienne maximale du travail fixée par la loi à 10 heures pour la porter à 12 heures en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise conformément aux dispositions de l’article L 3121-19 du Code du travail.

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l’exigent, cette durée peut être réduite à 9 heures dans les conditions prévues par l’accord de branche.

Les salariés concernés par l’alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu’elles atteignent n7 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos.

### Article 13-6 : Les heures supplémentaires

#### Article 13-6-1 : Détermination du contingent d’heures supplémentaires

Le contingent annuel d’heures supplémentaires au sein de l’association est fixé à 300 heures

Ne s’imputent pas sur ce contingent les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel ci-dessus défini seront précédées de l’information et de la consultation du comité d’entreprise et des délégués du personnel.

#### Article 13-6-2 : Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

* pour les salariés dont la durée légale de travail est répartie sur une base hebdomadaire, constitue une heure supplémentaire toute heure effectuée au-delà de 35 heures sur la semaine civile
* pour les salariés dont la durée légale de travail est répartie sur l’année, constitue une heure supplémentaire toute heure effectuée au-delà de 1586 annuelles.

#### Article 13-6-3 : Paiement/Compensation des heures supplémentaires

Le principe est la compensation des heures supplémentaires laquelle tient compte des majorations visées à l’article ci-dessous. Néanmoins, ces heures pourront être payées, en tenant compte des majorations fixées suivantes :

* 25% pour les 8 premières heures supplémentaires,
* 50% au-delà des 8 premières heures.

Le repos compensateur de remplacement pourra être pris par journée ou demi-journée ou à l’heure selon les contraintes du service dans un délai maximum de 6 mois commençant à courir dès que le salarié aura acquis 7 heures

En sus des majorations (salariales ou en repos compensateur) exposées ci-dessus, toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel prévu par le présent accord fera l’objet d’une contrepartie obligatoire en repos fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette contrepartie obligatoire en repos devra être prise par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 6 mois commençant à courir dès que le salarié aura acquis le nombre d’heures permettant l’octroi d’un jour de repos, soit 7 heures.

Le repos compensateur et la contrepartie obligatoire en repos donneront lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paie. Ce document rappellera le délai maximum de prise des jours ou demi-journées de repos. A défaut de prise de ces repos dans le délai imparti, la Direction demandera au salarié de prendre ce repos dans un délai maximum de 6 mois. A défaut, ce repos sera définitivement perdu.

### Article 13-7 : Formalisation des temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d’un temps de pause d’une durée minimale de 30 minutes.

Ce temps de pause sera formalisé dans les emplois du temps des personnels concernés.

Ainsi, tout temps de pause, y compris les temps de pause non formels, sera déduit de la durée effective de travail du salarié.

Lorsque le salarié ne peut s’éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

Dans ce cadre, il est précisé que ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.

Il est précisé par ailleurs que la période de pause n’est pas incompatible avec des interventions exceptionnelles en cas de nécessité, en particulier pour des motifs de sécurité. Dans ce cas, les temps d’intervention seront pris en compte dans le temps de travail effectif.

### Article 13-8 : Temps de repas

La pause repas a une durée minimum de 1 heure et est déduite du temps de travail effectif pour les salariés qui ne travaillent pas en continu.

### Article 13-9 : Temps d’habillage/déshabillage

Sont concernés les personnels ayant l’obligation de porter une tenue de travail adaptée de manière permanente.

Ce temps d’habillage ou de déshabillage n’étant pas considéré comme du temps de travail effectif, ces salariés bénéficient en compensation de 5 minutes de pause supplémentaire par jour de travail. Ce temps de pause est pris dans la journée de travail et le moment de la pause est déterminé au choix du salarié en fonction toutefois de l’activité et des règles de sécurité à respecter.

## ARTICLE 14 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La répartition de la durée légale de travail peut prendre les formes suivantes :

### Article 14-1 : Répartition dans un cadre hebdomadaire

Le temps de travail est réparti sur la base de 35 heures par semaine

### Article 14-2 : Répartition dans un cadre annuel

Le présent article a pour objet de mettre en place une répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année au sein de l’entreprise. Il concerne l’ensemble du personnel de l’entreprise, y compris les contrats de travail à durée déterminée dès lors que le contrat de travail applicable a une durée minimum d’un mois.

Le présent article s’inscrit donc dans le cadre des dispositions de l’article L.3122-2 du Code du travail relatif à la répartition des horaires sur une période correspondant à l’année civile.

#### Article 14-2-1 : Durée annuelle du travail

Afin de tenir compte des variations d’activité au cours de l’année, la durée du travail est fixée à 35 heures en moyenne, soit dans un cadre annuel *(du 1er janvier N au 31 décembre N)* une durée de 1586 heures de travail effectif comprenant la journée de solidarité.

#### Article 14-2-2 : Programmation

##### Répartition du temps de travail

La durée annuelle de travail sera répartie selon des plannings établis chaque mois.

La durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à 35 heures de travail effectif dans la limite de 48 heures par semaine.

Les salariés seront informés un mois à l’avance, par voie d’affichage, de la programmation indicative de la durée annuelle du travail. Cette programmation pourra être modifiée, en cours d’année, deux semaines à l’avance.

##### Conditions et délai de prévenance des changements de durée ou d’horaire de travail

En fonction des contraintes de l’association et en tenant compte des ajustements requis en cours d’année, les plannings individuels – durée et horaire de travail – seront communiqués, conformément aux dispositions de l’article L.3122-2 du Code du travail par voie d’affichage par période définie et en respectant un délai de prévenance de modification de 7 jours calendaires.

La modification de la répartition de leurs horaires pourra intervenir selon le même formalisme en cas de circonstances exceptionnelles ou de variation imprévue d’activité moyennant un délai de prévenance de 3 jours calendaires.

Ce délai de prévenance sera fixé à 24 heures lorsque la modification sera liée :

* à la réalisation de travaux urgents,
* au remplacement d’un salarié inopinément absent,

#### Article 14-2-3 : Heures supplémentaires

Sont des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de :

* 46 heures de temps de travail effectif au cours d’une semaine,
* 1586 heures de temps de travail effectif annuel, déduction faite des heures accomplies et déjà rémunérées au-delà de la limite haute de 46 heures hebdomadaires.

Seule l’heure résultant d’un travail commandé pourra être considérée comme une heure supplémentaire.

#### Article 142-4 : Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l’horaire hebdomadaire moyen de référence à compter de la première période de référence entièrement travaillée par le salarié.

#### Article 14-2-5 : Prise en compte des absences et des départs et arrivées en cours d’année.

Les absences assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et conventionnelles seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning.

En cas d’absence rémunérée, le salaire dû sera celui que le salarié aurait perçu s’il avait continué à travailler.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d’absence auxquelles les salariés ont droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les arrêts maladie ne peuvent faire l’objet d’une récupération par le salarié.

En cas d’absence non rémunérée, la retenue sera effectuée au réel (Montant de la retenue/ taux horaire x Nbre d’heures d’absence).

Lorsqu’un salarié du fait de son embauche ou d’une rupture du contrat de travail n’a pas travaillé toute l’année ou sur la période de modulation définie, une régularisation est opérée en fin d’année ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

* S’il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal.
* Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d’heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l’employeur et cet excédent, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail, soit sur le mois suivant la période de référence de la modulation au cours de laquelle l’embauche est intervenue.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n’est effectuée.

#### Article 14-2-6 : Décompte du temps de travail

Au sein de l’EPHAD, le décompte du temps de travail est fait au moyen d’une pointeuse.

Dans les autres établissements, le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l’article D.3171-8 du Code du travail, au moyen d’un relevé mensuel du nombre d’heures effectuées, signé à la fin de chaque mois.

## ARTICLE 15 - LE TEMPS PARTIEL

La répartition de la durée de travail des salariés à temps partiel de l’Association peut prendre les formes suivantes :

* répartition entre les jours de la semaine
* répartition entre les semaines du mois
* répartition annuelle.

### Article 15-1 : Organisation du temps de travail

#### Article 15-1-1 : Répartition hebdomadaire ou mensuelle

Le salarié peut être embauché dans le cadre d’une répartition hebdomadaire ou mensuelle conformément à la réglementation en vigueur. Les salariés à temps partiel se voient reconnaître les mêmes droits que les salariés à temps complet notamment en matière d’égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

#### Article 15-1-2 : Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l’année

##### 1. Sur le principe

Il est prévu une possibilité d’aménager le temps de travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année. Cette possibilité sera conditionnée à l’accord exprès du salarié à temps partiel. La répartition du temps de travail sera fixée dans le cadre annuel de l’année civile.

La mise en œuvre de ce dispositif donnera lieu à la consultation préalable du comité d’entreprise.

Les plannings (mentionnant la durée et la répartition de l’horaire de travail) seront communiqués conformément aux dispositions du présent accord.

La répartition de la durée du travail et les horaires de travail des salariés à temps partiel pourront être modifiés sous réserve d’un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et de 3 jours ouvrés en cas d’accroissement d’activité ou de circonstances exceptionnelles.

Les salariés ne pourront pas travailler moins de 20 heures sur le mois.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps plein pour accéder aux formations et aux possibilités de promotion et d’évolution de carrière.

Enfin, les horaires des salariés à temps partiel ne pourront contenir plus d’une interruption d’activité laquelle ne pourra pas dépasser 2 heures.

##### 2. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l’horaire hebdomadaire moyen de référence à compter de la première période de référence entièrement travaillée par le salarié.

##### 3. Prise en compte des absences, des départs et des arrivées en cours d’année

Les absences assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et conventionnelles seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning.

En cas d’absence rémunérée, le salaire dû sera celui que le salarié aurait perçu s’il avait continué à travailler.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d’absence auxquelles les salariés ont droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les arrêts maladie ne peuvent faire l’objet d’une récupération par le salarié.

En cas d’absence non rémunérée, la retenue sera effectuée au réel (Montant de la retenue/ taux horaire x Nbre d’heures d’absence).

Lorsqu’un salarié du fait de son embauche ou d’une rupture du contrat de travail n’a pas travaillé toute l’année, une régularisation est opérée en fin d’année ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

* S’il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.

La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal.

* Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d’heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l’employeur et cet excédent, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail, soit sur le mois de janvier suivant l’année au cours de laquelle l’embauche est intervenue.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n’est effectuée.

En cas d’absences de salariés, le salarié peut être amené à effectuer des heures en complément pour pallier l’absence. Les heures ainsi effectuées sont rémunérées dans le mois où elles sont effectuées avec la majoration prévue par la réglementation sauf opposition du salarié. Dans cette dernière hypothèse, les heures effectuées seront comptabilisées dans le compteur de l’annualisation sans majoration.

### Article 15-2 : Heures complémentaires

#### Article 15-2-1 : Définition

Constitueront des heures complémentaires toutes les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail fixé dans le contrat de travail qui n’auraient pas été déjà rémunérées dans l’année.

Suivant l’accord de branche du 22 novembre 2013, la durée du travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieure à 14 heures hebdomadaires en moyenne sur l’année.

#### Article 15-2-2 : Seuil de déclenchement des heures complémentaires

En tout état de cause, les heures complémentaires ne pourront conduire à dépasser de plus d’un tiers la durée annuelle de travail effectif fixée dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires seront rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### En cas d’absences de salariés, le salarié peut être amené à effectuer des heures en complément pour pallier l’absence. Les heures ainsi effectuées sont rémunérées dans le mois où elles sont effectuées avec la majoration prévue par la réglementation sauf opposition du salarié. Dans cette dernière hypothèse, les heures effectuées seront comptabilisées dans le compteur de l’annualisation sans majoration.

#### Article 15-2-3 : Délai de prévenance pour la réalisation des heures complémentaires

Le délai de prévenance de demande des heures complémentaires est fixé à 7 jours ouvrés.

Toutefois en cas de circonstances exceptionnelles telles que l’absence d’un ou plusieurs salariés, la nécessité de préserver les biens ou les personnes, ou tout autre motif imprévisible sept jours auparavant, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours ouvrés.

En cas de circonstances exceptionnelles, les heures complémentaires pourront également être demandées sans délai, mais dans ce cas le refus d’effectuer des heures complémentaires ne sera pas fautif.

## ARTICLE 16 - GARANTIES ET CONTREPARTIES ACCORDÉES AUX SALARIÉS CONCERNÉS PAR L’AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNÉE

Le présent dispositif a pour effet d’accroitre la flexibilité des horaires, mais ne doit pas se faire au détriment des salariés.

Les délégués syndicaux et la Direction ont discuté et négocié les mesures de nature à garantir un équilibre entre les intérêts légitimes des salariés et notamment le respect d’une vie familiale normale et l’efficience organisationnelle de la société.

Les partenaires sociaux veilleront également à permettre aux salariés à temps partiel qui le souhaiteraient de pouvoir prendre un second emploi.

### Article 16-1 : Contrat de travail

Les contrats de travail futurs devront mentionner :

* la qualification du salarié,
* les éléments de sa rémunération,
* la durée annuelle de temps de présence,
* la durée hebdomadaire moyenne de référence.

### Article 16-2 : Prise en compte des contraintes familiales des salariés

Dans le cadre de la détermination de la répartition des horaires de travail, la société s’efforcera de prendre en compte les contraintes familiales des salariés concernés.

En tout état de cause, les salariés concernés par le présent accord pourront demander 1 fois par an, pour des raisons personnelles, un aménagement particulier de leur horaire de travail, qui devra être soumis à validation et autorisé par la direction.

### Article 16-3 : Garanties spécifiques pour les salariés à temps partiel

Il est convenu que les salariés à temps partiel disposeront d’un droit de refus de la modification de la répartition de leur horaire de travail s’ils justifient :

* d’obligations familiales impérieuses,
* d’une période d’activité fixée chez un autre employeur,
* du suivi d’un enseignement scolaire ou universitaire.

##### Priorité de passage à temps complet

Rappel des dispositions de l’article L.3123-8 du Code du travail :

*« Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à* [*l'article L. 3123-14-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000030170454&dateTexte=&categorieLien=id) *ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de* [*l'article L. 3123-14-3*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027550512&dateTexte=&categorieLien=cid)*, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.*

*Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ».*

## ARTICLE 17 - CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 17-1 : Principes généraux

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation de l’accueil du public, des soins à temps plein ou à temps partiel et de la nécessité d'assurer la continuité des soins, la sécurité et le bien-être des malades, des pensionnaires et des personnes accueillies pendant la nuit, les dimanches et jours fériés.

### Article 17-2 : Repos hebdomadaire

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre des jours de repos peut être fixé à quatre jours pour deux semaines, dont au moins deux consécutifs.

Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les trois semaines au minimum, d'un dimanche compris dans les deux jours de repos consécutifs.

### Article 17-3 : Durée quotidienne du travail

En cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures, exception faite du service restauration. Pour le personnel de restauration, la deuxième séquence de travail ne pourra être inférieure à une heure et trente minutes.

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail lorsque l'intéressé est en position d'astreinte.

### Article 17-4 : Femmes enceintes

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes à partir du premier jour du troisième mois :

* travaillant à temps complet, bénéficieront d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail,
* travaillant à temps partiel, bénéficieront - au prorata de leur temps de travail - de la mesure ci-dessus.

### Article 17-5 : Les astreintes

**Seuls les cadres, les techniciens de maintenance et veilleurs de nuit peuvent être concernés par les astreintes.**

#### Article 17-5-1 : Définition de la période d’astreinte

Eu égard à l’article L 3121-9 du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est assimilée à du temps de travail effectif.

#### Article 17-5-2 : Horaires d’astreinte

**Les astreintes couvrent par principe une semaine complète, du lundi 17 heures au lundi suivant 9 heures.**

**Du lundi au jeudi, l’astreinte commence à 17 heures pour s’arrêter le lendemain à 8 h 30.**

Toutefois pour permettre la couverture de 7 jours consécutifs, et éviter, le cas échéant, que le salarié d’astreinte soit amené à travailler plus de 6 journées consécutives, un renfort ponctuel peut être mis en œuvre.

#### Article 17-5-3 : Moyens de communication

Les salariés affectés aux astreintes se voient attribuer un téléphone mobile leur permettant d’être joints pendant toute la période de l’astreinte.

Il est convenu que les salariés d’astreinte doivent être joignables en tout temps de la période d’astreinte et s’assurer, au préalable, du bon fonctionnement de la ligne confiée.

Seul le directeur ou à défaut le responsable de service ont la responsabilité de faire intervenir un salarié en astreinte. *Un formulaire « bon d’astreinte » doit être rédigé par la personne ayant sollicité l’intervention. Il est validé par le responsable de service de la personne appelée et transmis au service RH.*

#### Article 17-5-4 : Fréquence – Programmation

Le directeur général établit un planning prévisionnel des astreintes sur une période de 3 mois. Ce planning est nominatif et peut être modifié :

* En cas de circonstances exceptionnelles (notamment pour le remplacement d’un salarié absent ou ayant atteint la durée maximale du travail), dans un délai de 1 jour franc ;
* En dehors de circonstances exceptionnelles, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 semaines;
* D’un commun accord entre le salarié et son responsable.

#### Article 17-5-5 : Contreparties aux astreintes

**Chaque période d’astreinte donne lieu à une contrepartie forfaitaire sous la forme d’une compensation financière calculée sur une base de 25 points par jour complet d’astreinte le WE et jour férié et 12.5 points par journée de semaine du lundi au vendredi.**

#### Article 17-5-6 : Interventions pendant l’astreinte

Le champ d’intervention du personnel d’astreinte est limité aux interventions urgentes, et nécessaires pour assurer la sécurité des usagers et des installations.

Le déplacement sur le site de l’association ne doit être que limité aux cas d’urgence et doit être justifié.

En cas d’intervention pendant la période d’astreinte, le salarié établit un rapport selon le modèle en place au sein de l’association, de manière à présenter à son supérieur hiérarchique :

* l’heure de l’appel, la clôture de l’appel et l’objet de l’appel ;
* les horaires éventuels d’intervention (durée, heure de début et heure de fin) ;
* la description précise de l’intervention ou du travail éventuellement induit par l’appel.

Il est précisé que les salariés amenés à intervenir en astreinte doivent limiter autant que possible le temps d’intervention et qu’il leur appartient de reporter les mesures qui peuvent l’être au lendemain de manière à les effectuer (ou les terminer lorsque l’urgence nécessitera d’être traitée immédiatement) dans le cadre de leurs horaires normaux de travail.

En cas d’intervention pendant l’astreinte, le temps consacré à celle-ci est rémunéré.

Les temps de déplacement, occasionnés par l’exigence de déplacement physique, sont considérés comme temps de travail dans la limite de trajet estimé domicile/lieu d’intervention.

Les frais exposés par le salarié, en vue de se rendre sur les lieux d’intervention, sont remboursés selon les modalités en vigueur au sein de l’entreprise en matière de frais professionnels.

Il est rappelé que dans le cas où l’intervenant n’a pas eu 11 heures de repos consécutifs avant son intervention d’astreinte, il doit pouvoir bénéficier de ce temps de repos minimal de 11 heures après l’intervention.

En dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Il est rappelé que tout salarié doit bénéficier d’un repos quotidien d’une durée minimale de 11 heures consécutives et d’un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, soit 35 heures de repos hebdomadaire consécutives.

Les interventions d’astreinte doivent se faire dans le respect de ces dispositions.

#### Article 17-5-7 : Suivi des astreintes

En fin de mois, la Direction remet à chaque salarié concerné par l’astreinte un document récapitulant le nombre d’heures d’astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Annuellement, un bilan des interventions d’astreinte est effectué par le responsable de service afin d’en faire un bilan annuel. L’objectif de ce bilan est d’éviter un recours excessif aux astreintes et surtout aux interventions pendant celles-ci.

Le CHSCT sera informé une fois par an sur le bilan des astreintes.

# CHAPITRE 6 - LA RÉMUNÉRATION

## ARTICLE 18 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 18-1 : Principe

**Le salaire du personnel est égal à un indice ou à un coefficient multiplié par la valeur du point auquel s'ajoutent, le cas échéant, indemnités.**

**Les salariés faisant l’objet d’un classement particulier sont ceux qui sont embauchés dans le cadre de contrats aidés (contrat Avenir, contrat d’accompagnement dans l’emploi ou tout contrat aidé qui seront créé par l’état) dans le cadre des chantiers d’insertion ou de portage.**

**Les salariés en contrats aidés ne sont pas concernés par les classifications.**

**Par dérogation, les contrats à durée déterminée d’insertion au titre de l’article L 5132-5 du Code du travail sont payés au SMIC étant précisé que le chantier d’insertion est concerné.**

### Article 18-2 : Valeur du point

La valeur du point est fixée par avenant. Sa révision entraîne celle des salaires et de tous les montants déterminés sur sa base.

**Au jour de la conclusion de la présente convention, la valeur du point est fixée à 4 ,447€.**

### Article 18-3 : Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

Les salaires des jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires de base des salariés adultes de même catégorie, un abattement supérieur à 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiants de six mois de service dans l'établissement.

### Article 18-4 : Ancienneté

**Chaque grille de salaire comprend 31 indices s’échelonnant sur 31 ans. Chaque salarié change d’indice au bout d’une année révolue en prenant l’indice immédiatement supérieur.**

**Les périodes d'arrêt de travail pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité ou en partie sont assimilées à des périodes de travail effectif.**

**Il en est de même, sans limitation de durée, des arrêts de travail consécutifs à un accident du travail survenu sur le lieu de travail ainsi que des périodes militaires obligatoires et des absences de courte durée autorisées.**

**Conformément aux dispositions légales et réglementaires, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté acquise dans l'entreprise, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.**

**Il a été convenu, que la prime d’ancienneté pour les salariés embauchés avant la signature de la présente convention sera maintenue et gelée jusqu’à l’atteinte de nouveau barème de la prime d’ancienneté.**

### Article 18-5 : Nouveau coefficient

**Une grille a été établie par fiche métier sur une période de 31 ans lesquelles sont annexées à la présente convention collective.**

**Dans le cadre de la nouvelle classification, tout salarié est assuré de bénéficier du même salaire brut à durée du travail identique.**

**Ainsi, les salariés en groupe 2 et 3 se verront garantir un coefficient et un salaire brut qui correspondent à une ancienneté supérieure à celle qu’ils ont obtenue dans le cadre de leur activité au sein de l’association.**

**Le salarié sera donc affecté d’un coefficient correspondant à une ancienneté supérieure pour bénéficier des augmentations salariales suivantes.**

**Ainsi, un salarié en groupe 2 qui a 4 ans d’ancienneté se verra attribuer le coefficient 361 pour une ancienneté de 12 ans. L’année d’après, il se verra attribuer un coefficient 263 et ainsi de suite.**

**Il est rappelé que cette méthode ne vaut que le calcul de la rémunération et non pour les autres droits liés à l’ancienneté.**

### Article 18-6 : Changement d’indice par promotion

**Quand un salarié change de grille par promotion ou par acquisition d’une qualification supérieure ou un diplôme supérieur le changement de grille s’effectue sur un indice égal ou immédiatement supérieur à celui sur lequel le salarié est positionné.**

### Article 18-7 : Prime d’internat

**Une prime d’internat de 5.50 % est versée dans les établissements collectifs pour adultes inadaptés (CHRSU collectif) ou personnes en demande d’asile (CAO Collectif) ouvert 24 heures sur 24 et 365 jours par an (WE compris).**

**La prime d’internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :**

* **surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne)**
* **travail le dimanche et les jours fériés**
* **travail effectué au-delà de 20 heures**

**La prime d’internat sera également attribuée au personnel ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les 6 derniers mois.**

**Le montant de la prime d’internat est égal à 5,50% du salaire de base éventuellement complété par l’indemnité permettant de garantir le salaire minimum conventionnel, des éventuelles primes fonctionnelles.**

### Article 18-8 : Salarié assurant un travail de nuit

**Les salariés qui assurent un travail effectif durant toute la durée de la nuit percevront en outre une indemnité égale par la nuit à la valeur de 2,85 points.**

### Article 18-9 : travailleurs de nuit

**Sera considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre 21 heures à 6 heures du matin.**

**Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :**

* **Soit, accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son travail quotidien en période de nuit (entre 21 heures et 6 heures) ;**
* **Soit, accomplit au cours l’année un nombre minimal de 270 heures de travail de nuit (entre 21 heures et 6 heures).**

**Les travailleurs de nuit perçoivent une contrepartie sous forme de repos et une contrepartie salariale.**

* **compensation sous forme de repos**

**Les travailleurs de nuit bénéficient, pour chaque semaine où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, d'une contrepartie en repos compensateur de 1,2% des heures effectuées.**

**En tout état de cause, ce repos compensateur ne pourra pas être inférieur à une journée pour tout salarié ayant effectué au minimum 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs.**

**La contrepartie est proratisée en fonction du nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de nuit, elle ne se cumule pas avec celles de même nature déjà accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit.**

**Les repos compensateurs acquis à ce titre devront être pris par journée ou demi-journée, dans un délai maximum de 6 mois à compter du moment où le salarié acquiert 10 heures de repos.**

**Les demandes de prise de ces jours doivent être déposées au moins 2 semaines à l’avance.**

**La Direction fera connaître dans les 5 jours du dépôt de la demande soit son accord soit, si les nécessités de service ne permettent pas d’accorder le repos le jour sollicité, la proposition d’une autre date.**

### Article 18-10 : indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

**Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant un dimanche ou les jours fériés dans le cadre de la durée normale de ce travail percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 12 points pour 8 heures de travail. Si la durée du travail est différente de 8 heures, le montant de l’indemnité est fixé à 1,5 point par heure ou fraction d’heure.**

**Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie le dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué le dimanche ou un jour férié.**

**Lorsqu’un jour férié tombe un dimanche, il n’y a pas de cumul de l’indemnité pour travail effectué les dimanches et de l’indemnité pour travail effectué et jours fériés.**

## ARTICLE 19 - CLASSEMENT INDIVIDUEL À L’EMBAUCHE

Les salariés doivent être classés sur les grilles indiciaires ou bénéficier des coefficients fixés en annexes de la présente convention.

# CHAPITRE 7 - LES CONGÉS

## ARTICLE 20 - OUVERTURE DU DROIT A CONGÉ

### Article 20-1 : Année de référence

**L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année, et ce à compter du 1er janvier 2018.**

Il a été convenu que les salariés qui au 31 décembre 2016 n’ont pas pu solder les congés payés acquis sur les périodes antérieures, ils auront la possibilité jusqu’au 31 décembre 2019 de poser lesdits congés jusqu’à épuisement.

Au 1er janvier 2020, les congés non pris seront définitivement perdus.

### Article 20-2 : DURÉE DES CONGÉS

#### Article 20-2-1 : Calcul des congés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,33 jours ouvrés par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 28 jours ouvrés.

Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.  
  
Cependant, la durée des congés payés dont les cadres bénéficient peut être portée à trente-trois jours ouvrables pour tenir compte des sujétions particulières.

Les salariés à temps partiel bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

La durée du congé est en cas de suspension du contrat de travail - réduite prorata temporis.

#### Article 20-2-2 : Détermination du travail effectif

Outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, sont considérées comme période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

* les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale ;
* les congés pour soigner un enfant malade, pour évènements familiaux et pour obligations militaires.

### Article 20-3 : Prise du congé

#### Article 20-3-1 : Période de congé

**La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1er janvier au 31 décembre.**

La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 15 jours ouvrés pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 28 jours ouvrés. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elles répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

#### Article 20-3-2 : Report des congés payés

**En règle générale, sauf accord de l'employeur ou de son représentant, le congé payé ne pourra être reporté en tout ou partie après le 31 décembre de l’année suivante ni donner lieu, s'il n'a été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.**

Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident du trajet ou à une maladie professionnelle, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

* soit reporté, à la demande du salarié, à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur
* soit compensé par une indemnité compensatrice si l'absence se prolonge au-delà et par accord entre les parties,

Le personnel originaire des départements et territoires d'Outre-mer pourra cumuler les congés payés sur deux années.

#### Article 20-3-3 : Ordre et date des départs

Le 1er mars de chaque année, l'employeur établit, affiche et communique aux salariés l'état des congés annuels, après avis des Délégués du Personnel. Le Comité d'Entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

L'ordre des départs est arrêté en tenant compte :

* des nécessités du service ;
* du roulement des années précédentes ;
* des charges de famille ;
* il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public,
* des conjoints travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané,
* de la durée des services dans l’entreprise.

#### Article 20-3-4 : Fractionnement du congé

**En vertu de l’article L 3141-19 du Code du travail, lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 10 jours ouvrés continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.**

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il a été convenu que le fractionnement ne donne pas lieu à des jours supplémentaires, s’agissant d’une dérogation prévue par l’article L 3141-19 du code du travail.

### Article 20-4 : Rémunération des congés

#### Article 20-4-1 : Indemnité de congés payés

Il est versé au salarié en congé une indemnité de congé égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en vigueur, calculée à raison de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il devra être fait application, au lieu et place des dispositions ci-dessus, de celles édictées par la règle du dixième.

Il est versé au salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée dont la durée est inférieure à un mois une indemnité de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### Article 20-4-2 : Indemnité compensatrice de congés payés

1. ***Cas général***

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié qui n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir une indemnité compensatrice calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'Article 07-3-1 ci-dessus.

II n'est dû aucune indemnité au salarié licencié pour faute lourde.

1. ***Cas particulier***

Lorsque le régime applicable dans l'entreprise ne permet pas à un salarié sous contrat à durée déterminée de prendre effectivement ses congés, il a le droit, quelle que soit la durée de son contrat, à une indemnité compensatrice de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu par anticipation pour faute lourde.

# CHAPITRE 8 - AUTRES CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## ARTICLE 21 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est suspendu lorsque le salarié n'exerce plus ses fonctions sans toutefois que le contrat soit rompu.

### Article 21-1 : Les divers cas de suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est notamment suspendu dans les cas suivants :

* congé maladie : le contrat de travail est seulement suspendu par la maladie toutefois celle-ci peut, dans certains cas, entraîner sa rupture,
* congés maternité et d'adoption et congé parental d'éducation,
* congé du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle le contrat est suspendu dans les conditions légales. Le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail. Le contrat est également suspendu, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que la commission doit suivre l'intéressé, lequel bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle,
* congés exceptionnels pour convenances personnelles quand ils ne sont pas imputés sur les congés payés annuels et congés sans solde.

### Article 21-2 : Les conséquences de la suspension

#### Article 21-2-1 : Conséquence de la suspension du contrat à durée indéterminée

La suspension du contrat de travail à durée indéterminée n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

#### Article 21-2-2 : Conséquence de la suspension du contrat à durée déterminée

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié victime d'un accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut refuser le renouvellement.

#### Article 21-3-3 : Reprise d'activité après accident du travail ou maladie professionnelle

* Reprise d'activité (même emploi ou emploi similaire)

Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

* Reprise d'une activité (autre emploi)

Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est - par le médecin du travail - déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il lui sera - compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci formule sur son aptitude à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des Délégués du Personnel - proposé un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

# CHAPITRE 9 - CONGÉS DE COURTE DURÉE

## ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS

### Article 22-1 : Énumération

Les fêtes légales ci-après sont des jours 1er Janvier, Lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

### Article 22-2 : Le 1er Mai

Pour le 1er Mai, il est fait application des dispositions légales ou, si elles sont plus favorables au salarié, de celles édictées - pour les autres jours fériés à l'Article 9-3 ci-dessous.

### Article 22-3 : Les Autres jours fériés

Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos compensateur percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice, calculé au tarif des heures normales, sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieure à 1/5eme de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

## ARTICLE 23 - CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de treize ans, tombe malade, dès lors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément.

Cette autorisation d'absence est limitée à quatre jours par enfant concerné et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants.

Pour les enfants reconnus handicapés par « l'instance habilitée par les textes légaux et réglementaires », la limite d'âge est portée de treize à vingt-cinq ans

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

Pour l'attribution des jours de congé prévus ci-dessus le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur.

Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence

## ARTICLE 24 - CONGE POUR évènements FAMILIAUX

Les absences des salariés motivées par les évènements de famille prévus ci-dessous seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :

* décès du conjoint : 5 jours ouvrables
* décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint : 5 jours ouvrables
* décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bru, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint : 2 jours ouvrables
* mariage ou pacs d'un enfant : 2 jours ouvrables
* mariage ou pacs d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable
* mariage ou pacs du salarié: 5 jours ouvrables

Deux jours supplémentaires pourront être accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 kilomètres.

Ces congés ne viennent pas en déduction du congé annuel, à condition qu'ils soient pris au moment de l'évènement.

Il est attribué, pour raison de déménagement, un jour de congé supplémentaire dans la limite d’un déménagement maximum toutes les deux années civiles.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur ou son représentant, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'évènement.

* naissance d'un enfant : 3 jours

Ces trois jours accordés au père en cas de naissance d'un enfant pourront, par application des dispositions légales et réglementaires, être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur ou son représentant et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

Pour l'attribution des jours de congé prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur.

Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

# CHAPITRE 10 - CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION CONGÉ PARENTAL

## ARTICLE 25 - CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

### Article 25-1 : Congé de maternité

Les salariées comptant une année de travail effectif continu ou non au jour de la naissance auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur ou son représentant, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

### Article 25-2 : Congé d'adoption

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires.

Les salariés, comptant une année de travail effectif continu ou non au jour où un enfant leur est confié en vue de son adoption auront droit - pendant toute la durée du congé auquel ils ont droit à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la Sécurité Sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur ou son représentant, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

### Article 25-3 : Réintégration dans l'emploi

A l'issue du congé maternité ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoins - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

### Article 25-4 : Priorité de réembauchage

Au-delà des congés pour maternité ou adoption, une priorité de réembauchage sera prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants.

## ARTICLE 26 - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION ET PÉRIODE D'ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL

Les salariés ont le droit de bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur ou son représentant, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours avant le terme du dit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur ou à son représentant deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation total ou à temps partiel.

Le salarié bénéficiaire soit d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel peut mettre fin par anticipation soit au congé parental d'éducation, soit à la période d'activité à temps partiel : il doit dans l'un ou l'autre cas en faire la demande au moins un mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de ces possibilités.

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation total peut mettre fin par anticipation audit congé et demander en même temps à travailler à temps partiel jusqu'au terme initialement prévu du congé parental d'éducation : il doit dans ce cas en faire la demande au moins un mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de cette possibilité.

A l'issue - normale ou anticipée - du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoins - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

Si, à l'issue du congé parental d'éducation, les intéressés ne reprennent pas leur activité, ils bénéficieront pendant un an, sur leur demande écrite formulée un mois à l'avance, d'une priorité de réembauchage dans un poste de même catégorie: en cas de réembauchage, ils conserveront intégralement l'ancienneté acquise à l'expiration du congé parental d'éducation.

Au-delà de cette durée d'un an, les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauchage sur un poste vacant.

# CHAPITRE 11 - CONGÉS DE MALADIE

## ARTICLE 27 - CONGÉ DE MALADIE

### Article 27-1 : Droits et obligations du salarié

En cas de maladie dûment constatée et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le salarié est de droit, soit placé, soit maintenu en congé de maladie à la double condition ci-après :

1 - Sauf cas de force majeure, il doit le plus rapidement possible en informer son employeur ou son représentant et dans les deux jours lui adresser un certificat médical prescrivant, soit un arrêt de travail, soit une prolongation d'un arrêt de travail antérieurement prescrit.

2 - Sauf cas de force majeure, il doit, en outre, dès le début de son congé de maladie informer son employeur ou son représentant de son lieu de résidence et par la suite l'informer de toute modification celui-ci.

### Article 27-2 : Indemnités complémentaires

#### Article 27-2-1 : Principe

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie reconnue comme telle par la Sécurité Sociale ou à une affection de longue durée, c'est-à-dire à une des affections énumérées dans le Code de la Sécurité Sociale, les salariés comptant au moins douze mois de travail effectif continu ou non dans l'établissement reçoivent des indemnités complémentaires.

Celles-ci, dont le montant est déterminé eu égard aux dispositions conventionnelles.

#### Article 27-2-2 : Arrêt de travail dû à la maladie

1. ***Cas général***

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour le salarié en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1ère catégorie ayant repris une activité à temps partiel dans l'établissement, lorsque le bénéfice des indemnités journalières lui est refusé au motif que son état est stabilisé ; à cet effet, le salarié fournira à l'employeur ou à son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'assurance maladie.

Elles cessent d'être servies :

* soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale,
* **soit lorsque le salarié-cadre a été absent pour maladie plus de cent quatre-vingts jours pendant une période quelconque de 12 mois consécutifs**,

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies pour ces raisons, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins six mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et à condition qu'il ait droit alors aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale.

1. ***Cas particulier de la femme enceinte***

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit - pour la salariée en cause - aux indemnités journalières prévues à l'Article L. 323-1 2° du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

Par ailleurs, le bénéfice des dispositions ci-dessus ne peut avoir pour effet de retarder le départ en congé de maternité de la salariée en cause.

#### Article 27-2-3 : Mi-temps thérapeutiques

**Il a été prévu d’indemnisé comme ne matière de maladie le mi-temps thérapeutique pendant une durée de 6 mois ou 180 jours, cette durée prenant éventuellement en considération la durée d’absence pour maladie. Autrement dit, la durée d’indemnisation ne peut en aucun dépasser 180 jours comprenant les absences maladie et mi-temps thérapeutiques.**

#### Article 27-2-4 : Montant des indemnités complémentaires

**Lorsque les indemnités complémentaires sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail (accident du travail ou maladie professionnelle), leur montant sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive - compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale - l'équivalent (hors prime d'assiduité et de ponctualité et primes de paniers) de son salaire net entier.**

**Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les trois premiers jours, il sera - à l'occasion de chaque absence pour maladie - déduit de l'indemnisation complémentaire nette calculée comme indiqué ci-dessus une somme égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime d'assiduité et de ponctualité) du salarié concerné.**

### Article 27-3 : Prise en compte des jours de carence

Dans le cas où un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie occasionneraient des jours de carence dans le paiement des indemnités, il est prévu ce qui suit :

* Pour une année civile, du 1er janvier au 31 décembre, l’employeur réglera les jours de carence dans la limite de 3 jours pour une année civile si le salarié n’a pas absence pour maladie pendant une période de 24 mois précédant son dernier arrêt de travail et dans la limite de 6 jours si le salarié n’a pas été absent pour maladie pendant 36 mois précédant son dernier arrêt de travail.

Ces jours de carence ne sont dus qu’aux seuls salariés comptant au moins douze mois de travail effectif continu ou non dans l’établissement. Il est entendu qu’il n’y aura pas de paiement de jours de carence si le salarié a été absent pour maladie durant les 24 mois précédant son dernier arrêt de travail.

* En aucun cas le salaire, ainsi maintenu, ne pourra être supérieur au salaire que le salarié aurait perçu s’il n’avait été absent pour raisons médicales.
* Pour cette période transitoire, il est pris en considération uniquement l’année 2017

## ARTICLE 28 - CONTRE-VISITE MÉDICALE

### Article 28-1 : Visite médicale de contrôle

L'employeur ou son représentant doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail afin qu'il puisse procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

Le contrôle peut s'exercer soit au cabinet médical, soit au domicile.

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'en dehors des heures de sortie autorisées et après neuf heures et avant vingt heures.

Le médecin contrôleur doit présenter un document attestant de son identité professionnelle et de la mission confiée par l'employeur ou son représentant.

### Article 28-2 : Suite de la visite médicale de contrôle

A l'issue de la visite médicale, le médecin de contrôle transmet par écrit son avis à l'employeur ou son représentant. Celui-ci informe le salarié de cet avis et lui notifie sa décision en lui précisant les voies de recours possibles.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou son représentant, le salarié peut faire appel dans un délai de quinze jours suivant la notification de l'employeur du résultat de la visite médicale devant un médecin de son choix - sous réserve que l'employeur ou son représentant agrée ce choix -. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

# CHAPITRE 12 - LA RUPTURE DU CONTRAT

# DE TRAVAIL

## ARTICLE 29 - DÉMISSION

La démission ou résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié oblige celui-ci à respecter un préavis dont la durée est précisée par la convention collective, le non-respect de ce préavis par le salarié en cause obligeant celui-ci à payer à l'employeur ou à son représentant une indemnité de rupture dont le montant est précisé par la convention collective.

Toutefois, conformément aux dispositions légales et réglementaires, "les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture".

De même, le salarié peut, dans les conditions légales et réglementaires "résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, sans être tenu de respecter le préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture".

## ARTICLE 30 - LICENCIEMENT

### Article 30-1 : Règles générales

Le licenciement ou résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant oblige celui-ci à :

* respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires,
* respecter, s'il y a lieu, un préavis dont la durée est précisée par la convention collective,
* verser, s'il y a lieu, au salarié licencié une indemnité de licenciement calculée comme indiqué dans la convention collective.

### Article 30-2 : Licenciement lié aux absences pour maladie, causes de perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise

1. En règle générale, une absence de moins de six mois pour maladie ne pourra entraîner le licenciement du salarié concerné.

II ne pourra en être autrement que dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement d'un établissement ou d'un service, il apparaîtra indispensable de remplacer effectivement un salarié malade et impossible de recourir, en ce qui le concerne, à un remplacement provisoire.

b) Il pourra être procédé au licenciement d'un salarié absent pour maladie à partir du moment où son absence aura excédé une durée continue de six mois.

Il en sera de même à partir du moment où ses absences répétées auront excédé, pendant une période de douze mois consécutifs, une durée de cent quatre-vingts jours.

Toutefois, il ne sera, pour l'application des dispositions édictées aux deux alinéas ci-devant, tenu aucun compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

### Article 30-3 : Licenciement du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle

* 1. ***Licenciement au cours des périodes de suspension***

Au cours des périodes de suspension dues à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle et, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, l'employeur ou son représentant ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

1. ***Licenciement à l'issue des périodes de suspension***

Si, à l'issue des périodes de suspension visées ci-dessus, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur ou son représentant est tenu, s'il ne peut lui proposer un autre emploi, de lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ou son représentant ne peut prononcer le licenciement d'un tel salarié que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de lui proposer un emploi dans les conditions prévues dans la présente convention collective, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

### Article 30-4 : Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante

Il pourra être procédé au licenciement d'un salarié définitivement inapte à l'emploi à partir du moment où son inaptitude - non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - aura été médicalement établie par la médecine du travail conformément à la réglementation en vigueur, et que toute mesure d'adaptation du poste ou du reclassement du salarié, éventuellement sollicitée par le médecin du travail, n'auront pu être satisfaites, ceci dans aucun des établissements dépendant de la même entreprise.

### Article 30-5 Licenciement pour motif économique

#### Article 30-5-1 : Consultation des Représentants du Personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable du Comité d'Entreprise qui pourra présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

#### Article 30-5-2 : Conditions

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

L'employeur ou son représentant, après consultation des représentants des organisations signataires de l’accord, recherchera toute mesure susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

#### Article 30-5-3 : Priorité de réembauchage

Le personnel licencié dans ce cadre conserve dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires une priorité de réembauchage.

Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

### Article 30-6 : Préavis

* + 1. ***En cas de démission :***

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un préavis dont la durée est fixée à :

-  deux mois pour les non-cadres,

-  trois mois pour les cadres.

***b) En cas de licenciement :***

Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave le salarié a droit :

* s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un préavis de :

•  un mois pour les non-cadres,

•  deux mois pour les cadres.

* s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de :

•  deux mois pour les non-cadres,

•  trois mois pour les cadres

En ce qui concerne les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la durée du préavis est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### Article 30-7 : Préavis et recherche d'un emploi

Pendant la période du préavis :

* le salarié non-cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi,
* le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois prises en une ou plusieurs fois pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées ; elles ne le sont pas en cas de démission.

### Article 30-8 : Indemnité de licenciement

En matière d'indemnité de licenciement, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1o  Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2o  Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion

## ARTICLE 31 - DÉPART A LA RETRAITE

### Article 31-1 : Mise à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant en raison de l'âge du salarié ne constitue pas un licenciement, mais une mise à la retraite dès lors que sont remplies les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires.

### Article 31-2 : Départ volontaire à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une démission, mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause est âgé d'au moins 60 ans.

Il en est de même lorsque le salarié est âgé de moins de 60 ans et remplit les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée.

### Article 31-3 : Préavis

La mise à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est de :

-  trois mois pour les non-cadres,

-  quatre mois pour les cadres.

Le départ volontaire à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est égale à celle du préavis prévu par la présente convention en cas de démission.

### Article 31-4 : Allocation de départ à la retraite

#### Article 31-4-1 : Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite

Les salariés bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1o  Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la mise à la retraite ;

2o  Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

#### Article 31-2 : Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite

##### Article 31-4-2-1 : Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite dix années au moins d'ancienneté.

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

-  de 10 à 14 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,

-  de 15 à 19 ans d'ancienneté : à trois mois de salaire brut,

-  de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,

-  de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,

-  de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1o  Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;

2o  Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

##### Article 31-4-2-2 : Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite.

Les temps maximum de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue par la convention collective et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article [D. 1237-1](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_D1237-1&nrf=0_ZF9DTDk5NXxkX0NDMjI3LTM4ODk=&FromId=CC227) du Code du travail.

Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10 %.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.

Il conviendra :

* d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris,
* de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise,
* d'enlever la majoration de 10 % liée au dispositif.

L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article [D. 1237-1](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_D1237-1&nrf=0_ZF9DTDk5NXxkX0NDMjI3LTM4ODk=&FromId=CC227) du Code du travail.

La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins trois mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord écrit avec le salarié fixant le temps de repos à prendre avant le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.

L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'inaptitude), le montant de la rémunération maintenue correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.

Annexe : dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière

1. Le salarié a le droit de renoncer au bénéfice du dispositif ; une demande motivée doit être adressée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend y renoncer. La renonciation au dispositif n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :

1. Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;
2. Le montant du taux horaire de référence ; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.
3. Pour les salariés au forfait jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.
4. Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours ;
5. La majoration du repos de 10 % lié au dispositif ;
6. Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail ;
7. L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

Exemple de calcul no 1 - Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014 - salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté - salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 euros

-  Allocation conventionnelle de départ à la retraire égale à 6 mois soit 15 000 €

-  Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 5 000 €

-  Taux horaire de référence : 2 500 € / 151,67 = 16,48 €

-  Temps maximal de repos (15 000 - 5 000) / 16,48 + 10 % = 667,48 heures

Exemple de calcul no 2 - Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014 - salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés - salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 euros

-  Allocation conventionnelle de départ à la retraire égale à 6 mois soit 21 000 €

-  Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 7 000 €

-  Salaire journalier de référence : 3 500 € × 12/207 + 11 + 25 = 172,84 €

-  Temps maximal de repos (21 000 - 7 000) 7 172,84 + 10 % = 89,09 jours

Exemple de calcul no 3 - Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014 - salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés - salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 euros

-  Allocation conventionnelle de départ à la retraire égale à 6 mois soit 21 000 €

-  Indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois soit 7 000 €

-  Taux horaire de référence : 3 500 € × 12 / 207 + 9 + 25 = 174,27 €

-  Temps maximal de repos (21 000 - 7 000) / 174,27 + 10 % = 88,37 jours

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmés en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :

a.  Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;

b.  Le calcul de la durée des congés payés ;

c.  Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Lorsqu'au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paye mentionnant :

1. le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions.
2. Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif.
3. Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos hors majoration de 10 % liée au dispositif ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article [D. 1237-1](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_D1237-1&nrf=0_ZF9DTDk5NXxkX0NDMjI3LTM4ODk=&FromId=CC227) du Code du travail.

**COMMISSION DE SUIVI DE LA CONVENTION COLLECTIVE D’ENTREPRISE**

Il est organisé une commission de suivi de la Convention collective d’Entreprise pour une durée de 5 ans. Cette commission se réunira tous les ans.

OBJECTIFS :

* Suivi de de la mise en œuvre de la convention afin de proposer des mesures d’ajustement si nécessaire au regard des difficultés qui seraient rencontrées et rendre un avis avec information auprès des salariés.

COMPOSITION :

* Le Directeur général, la Responsable des ressources humaines, un représentant des cadres, le(s) délégué(s) syndical(aux), un représentant du CE ou CSE.

La première réunion de la commission de suivi aura lieu en septembre 2018.

Valence le 11 octobre 2017

Déléguée syndicale CFDT Directeur général