

**Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.  
Mise à jour au 15 septembre 1976.**

## **TITRE Ier : REGLES GENERALES**

### **Champ d'application professionnel.**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Remplacé par Avenant n° 282 du 22 octobre 2002 BO conventions collectives 2003-5.

La présente convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et / ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales (en particulier la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, modifiée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions) et notamment dans les missions :

- de protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse :
- auprès des mineurs et des adultes handicapés ;
- auprès de la famille ;
- d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale ;
- de soins à caractère médico-social ;
- auprès des personnes âgées handicapées ;
- de formation en travail social,

lorsque leur activité principale est consacrée à la gestion de ceux-ci, relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits suivantes :

80. 1Z. - Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire pour enfants handicapés.

80. 2A. - Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés.

80. 2C. - Enseignement secondaire technique ou professionnel :

enseignement secondaire technique ou professionnel pour jeunes handicapés.

80. 3Z. - Enseignement supérieur : établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assumer les missions de formation professionnelle et / ou pluri-professionnelle initiale, supérieure ou continue et / ou de contribuer à la recherche et à l'animation (art. 151 de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions n° 98-657 du 29 juillet 1998 ).

Les formations concernées sont celles relevant du secteur social et médico-social et réglementées par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Cette classe comprend les centres de formation de personnels sociaux et les IRTS.

80. 4. - Formation permanente et autres activités d'enseignement : activités de formation, en général non classables par niveau.
80. 4C. - Formation des adultes et formation continue, notamment alphabétisation des adultes.
80. 4D. - Autres enseignements : autres activités éducatives non classables par niveau.
85. 1A. - Activités hospitalières : cette classe concerne exclusivement les établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies.
85. 3A. - Accueil des enfants handicapés, notamment accueil, hébergement et rééducation de mineurs handicapés.
85. 3B. - Accueil des enfants en difficulté, notamment :
- accueil, hébergement et rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
  - activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse ;
  - hébergement en famille d'accueil, activités des maisons maternelles.
85. 3C. - Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés.
85. 3D. - Accueil des personnes âgées : cette classe concerne exclusivement l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées mentales vieillissantes.
85. 3H. - Aide par le travail, notamment :
- activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
  - activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés ;
  - centres d'adaptation et de redynamisation au travail (CART).
85. 3J. - Aide à domicile : cette classe concerne les visites à domicile et services d'auxiliaires de vie rendus exclusivement aux personnes handicapées mentales vieillissantes.
85. 3K. - Autres formes d'action sociale, notamment :
- actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
  - centres médico-psycho-pédagogique (CMPP), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) ;
  - clubs et équipes de prévention spécialisée ;
  - préparation, suivi et reclassement de personnes handicapées ;
  - services de tutelle : activités relevant des associations et services tutélaires aux majeurs protégés et aux prestations sociales.
91. Activités associatives : activités d'administration générale des organismes associatifs : représentation, animation des organisations fédérées, gestion, orientations...
91. 1A. - Organisations patronales ou paritaires :
- activités des organisations syndicales d'employeurs, dans le cadre national, régional ou local, professionnel ou interprofessionnel, centrées sur la représentation et la communication ;
  - gestion de fonds pour le compte d'organisations paritaires, notamment fonds d'assurance formation.
91. 1C. - Organisations professionnelles : activités des organismes créés autour d'un métier, d'une technique ou d'une discipline, et centrées sur la communication, l'information, l'expertise ou la déontologie.
91. 3E. - Activités associatives, organisations associatives, notamment activités des

organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.

## **Durée, résiliation.**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, de date à date, notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

## **Révision.**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture.

Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

## **Effets.**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

## **Personnel intermittent et temporaire.**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les salariés, embauchés de façon intermittente ou temporaire, bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention.

## **Adhésions.**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale nationale d'employeurs entrant dans le champ d'application professionnel fixé à l'article 1er , d'une part, toute organisation syndicale nationale représentative du personnel salarié intéressé, d'autre part, pourront adhérer à la présente convention avec l'accord des parties signataires.

## **TITRE II : LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL**

### **Liberté d'opinion.**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou 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.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

### **Exercice du droit syndical.**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit

s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement :

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

- a) La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements ;
- b) L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage ;
- c) Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales ;
- d) Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible.

Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

- e) Dans les entreprises ou les établissements de moins de deux cents salariés, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement ;
- f) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants ;

- g) Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'entreprise ou selon le cas de l'établissement, désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

ENTREPRISE OU ETABLISSEMENT CREDIT D'HEURES PAR DELEGUE  
50 à 150 salariés 151 à 500 salariés Plus de 500 salariés  
10 heures 15 heures 20 heures

- h) Les délégués syndicaux régulièrement désignés et quelle que soit l'importance de l'entreprise ou de l'établissement bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

Délégué central et délégué supplémentaire

Ils seront désignés conformément à la loi.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires ;

- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;
- pour exercice d'un mandat syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

a) Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional :

autorisations d'absences sur conventions précisant les lieux et dates ;

b) Participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisations d'absences à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leur organisation syndicale ;

c) Exercice d'un mandat syndical électif : autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sur demande écrite présentée, 1 semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Situation du personnel en interruption de travail

pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

a) L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de 3 ans et au-delà à 50 % ;

b) Il jouira pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

## **Infraction à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale.**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Délégués du personnel.**

## **Article 10**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

### 1. Conditions pour être électeur et pour être éligible :

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 3 mois au moins dans l'établissement.

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail.

### 2. Organisation des élections :

Conformément à la loi, dans les établissements comptant au moins 11 salariés l'employeur organise des élections du personnel.

Il informe chaque année le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invite en même temps les organisations syndicales départementales intéressées à établir les listes de leurs candidats.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections par une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la réception de la demande.

Un protocole d'accord sera négocié en vue de définir les conditions matérielles d'information et d'élection.

### 3. Utilisation des heures de délégation :

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

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation.

## **Comité d'entreprise.**

## **Article 10 bis**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Conformément à la loi, un comité d'entreprise, ou éventuellement un comité d'établissement, est constitué dans toute entreprise ou tout établissement employant au moins 50 salariés.

Toute entreprise employant au total au moins 50 salariés répartis en plusieurs établissements ou services non autonomes constituera un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

### Rôle et attributions

Le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi, et notamment :

a) Attributions professionnelles :

Il formule, examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

b) Attributions d'ordre économique :

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement, et le contenu des projets pédagogiques ou techniques ainsi que des moyens à mettre en oeuvre pour leur réalisation.

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires des services. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et éventuellement des documents nécessaires à leur compréhension dans des délais suffisants.

Il aura connaissance des budgets des établissements et services acceptés par les autorités de tutelle.

c) Attributions d'ordre social et culturel :

Conformément à l'article L. 432-7 du code du travail, " le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement ".

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution égale au moins à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise, contribution indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise.

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

## **Conseil d'établissement.**

### **Article 10 ter**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 160 du 25 février 1985, agréé par arrêté du 23 avril 1985 JORF du 30 mai 1985

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants est constitué :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel.

Les attributions du conseil d'établissement sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'administration fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Ces crédits ne pourront être inférieurs à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit une fois par mois. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

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

### **Article 10 quater**

En vigueur non étendu

Conformément à la loi, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins cinquante salariés.

Cette institution est indépendante du comité d'entreprise et de l'employeur.

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Elle peut formuler des propositions sur toutes questions de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

## **TITRE III : RECRUTEMENT ET LICENCIEMENT**

### **Conditions de recrutement.**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 278 du 24 avril 2002 BO conventions collectives 2003-5.

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis à l'article 7, alinéa 2 de la présente convention.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affection incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

Tout postulant sera prévenu, avant l'embauchage, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de médecine du travail, de la nature de son travail, et des obligations qui en découlent.

Tout candidat devra justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes ou pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

Dans tous les cas où la convention collective prévoit l'obtention ou la possession d'un diplôme formel, il y a lieu d'ajouter : ou un diplôme d'un Etat membre de la Communauté européenne permettant l'exercice de ces fonctions dans l'un des Etats membres de l'Union européenne ou des Etats partis à l'accord sur l'espace économique européen.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant cet emploi (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée du salarié lors de son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification. Le processus d'accès à la formation devra être engagé dans un délai maximum de 4 mois suivant l'embauche.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

### **Affectation d'emploi.**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des établissements et services de même résidence administrative gérés directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur, sauf pour Paris.

De ce fait, en cas de fermeture de l'établissement ou du service d'affectation, de suppression du poste, l'employeur proposera au salarié permanent son affectation à tout autre établissement ou service de même résidence administrative géré par lui.

Si le salarié refuse ce changement d'affectation, le contrat de travail sera considéré comme rompu de son fait.

Dans le cas de changement d'affectation, entraînant changement de résidence administrative, l'employeur s'engage à régler au salarié la totalité des frais de déménagement qui en résulteraient et, en cas de refus du salarié, celui-ci bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 17 de la présente convention.

En cas de transfert périodique de l'établissement (classes de neige, séjours de vacances, etc.) entraînant changement de résidence du personnel, celui-ci sera assuré du logement et de la nourriture, soit en prestations en nature, soit sous forme d'indemnités correspondantes (alinéa complété par avenant n° 39 du 21 juin 1972, annexe n° 1 bis, titre II).

## **Embauche.**

### **Article 13**

En vigueur non étendu

Tout engagement verbal sera confirmé à l'intéressé dans un délai maximal de 8 jours, par une lettre d'embauche précisant :

- la date d'entrée ;
  
- la nature de l'emploi et des fonctions ;
  
- le lieu où s'exercera l'emploi ;
  
- le coefficient hiérarchique ;

- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission du délai congé ;
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur ;
- la rémunération mensuelle brute ;
- le type de régime de retraite complémentaire et s'il y a lieu de prévoyance, ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- la convention collective appliquée à l'établissement ; celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

Toute modification individuelle au contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

## **Période d'essai.**

### **Article 13 bis**

En vigueur non étendu

La période d'essai sera d'une durée de 1 mois sauf dispositions particulières pour le personnel cadre.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnités.

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

## **Emploi à durée déterminée.**

### **Article 14**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Le personnel temporaire est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel, ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la

lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective notamment celle concernant l'ancienneté.

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

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

## **Absences.**

### **Article 15**

En vigueur non étendu

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 3 jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

La constatation de la rupture doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Rupture du contrat de travail - Délai-congé.**

### **Article 16**

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

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

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé, devra une indemnité égale au salaire correspondant à la

durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée entière par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

## **Indemnité de licenciement.**

### **Article 17**

En vigueur non étendu

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue, au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

## **Départ à la retraite.**

### **Article 18 (1)**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986.

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

En cas de départ à la retraite, le préavis sera celui applicable en cas de démission, tel que défini conventionnellement.

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

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté au service de la même entreprise ;
- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant

des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;  
- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

## **Licenciements pour suppressions d'emplois.**

### **Article 19**

En vigueur non étendu

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

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, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention, recherchera toute mesure susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant 1 an, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

# TITRE IV : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Décompte et répartition du temps de travail.

### Article 20

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 14 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

#### 20. 1. Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres au plus tard.

#### 20. 2. Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

#### 20. 3. Répartition de l'organisation de la durée du travail

par cycle dans la limite de 12 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

#### 20. 4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe 2 (art. 5) ;
- annexe 7 (art. 3) ;
- annexe 9 (art. 3) ;

-annexe 10 (art. 6) ;

-annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20. 2 nouveau de la convention collective.

#### 20. 5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de 2 interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

#### 20. 6. Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

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

#### 20. 7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

#### 20. 8. Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

-la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

-un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 sujétions suivantes :

-des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et / ou de nuit ;

-des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

#### 20. 9. Organisation du temps de travail (1)

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

-protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;

-article 5 de l'annexe 3 ;

-article 4 de l'annexe 4 ;

-article 3 de l'annexe 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail anticipée dans l'entreprise en 1999.

Toutefois, les parties signataires s'engagent à réexaminer cette disposition d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux), permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

a) Les heures travaillées auprès des usagers ;

b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;

c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

#### 20. 10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3e mois ou du 61 e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

(1) L'avenant n° 3 du 14 mars 2000 se substitue aux dispositions de l'article 20. 9.

## **Repos hebdomadaire.**

## **Article 21**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 15 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1,5 consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2,5 jours dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des deux jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail.

## **Congés payés annuels.**

## **Article 22**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée, au taux des appointements réels, dans les conditions définies par la loi sur les bases suivantes :

- 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période de référence.

Le congé payé annuel du personnel salarié permanent sera prolongé de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours.

La date retenue pour le calcul de ce temps de travail effectif est fixée, conformément au code du travail, au 1er juin de l'année au cours de laquelle les congés payés doivent être pris.

Sont assimilés à des périodes de " travail effectif " pour la détermination du congé payé annuel :

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes d'absence pour congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'interruption du service pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- les absences pour maladie non rémunérées d'une durée totale cumulée inférieure à 30 jours, et celles donnant lieu à la rémunération par l'employeur dans les conditions prévues à la présente convention ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les absences lors des congés individuels de formation.

Les salariés en fonctions au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service, et en principe, du 1er mai au 31 octobre, le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à toute autre époque, si ces nécessités le permettent.

Pour le 1er mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de trois jours ouvrables.

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités du service le permettent, ou à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties si les besoins du service l'exigent.

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical.

Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder à l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. A l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat de congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

## **Congés payés fériés.**

### **Article 23 (1)**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Le personnel bénéficiera du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er j anvier, lun di de Pâques, 1er et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

Le salarié dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le dimanche a droit, quand ces jours fériés légaux tombent un dimanche, à un repos compensateur d'égale durée :

- quand il a effectivement assuré son service un jour férié légal ou
- si ce jour coïncidait avec son repos hebdomadaire.

Dans l'un et l'autre cas, ce repos compensateur est accordé sans préjudice du repos

hebdomadaire normal.

Le salarié dont le repos hebdomadaire est habituellement le dimanche n'a pas droit au repos compensateur prévu ci-dessus.

Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année.

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer cette journée en plus de son salaire mensuel normal.

## **Congés payés fériés en cas de modulation ou d'annualisation.**

### **Article 23 bis**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Créé par Accord-cadre du 12 mars 1999 art. 16 agréé par arrêté du 9 août 1999 JORF 18 août 1999.

En cas de modulation ou d'annualisation, le salarié qui a travaillé un jour férié légal bénéficie d'un repos d'égale durée.

## **Congés payés familiaux et exceptionnels.**

### **Article 24**

En vigueur non étendu

Des congés payés supplémentaires et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de :

- 5 jours ouvrables pour mariage de l'employé ;
- 2 jours ouvrables pour mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour mariage d'un frère, d'une soeur ;
- 5 jours ouvrables pour décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours ouvrables pour décès d'un parent (père, mère, frère, soeur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants).

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de route reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés.

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de 3 jours pris dans la quinzaine entourant la naissance, remboursé à l'employeur par la caisse d'allocations familiales.

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé familial exceptionnel de 3 jours, prévu pour la naissance d'un enfant.

En sus des congés payés annuels tels que définis à l'article 22 ci-dessus, les salariés

pourront prétendre en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 32 de ladite convention, à des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 21 jours par période de 3 années pour participer à des stages, sessions de perfectionnement et congrès professionnels.

Dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée.

Dans le cas de maladie grave de l'enfant placé en vue d'adoption, maladie dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée au foyer de laquelle est placé l'enfant.

## **Congés exceptionnels non rémunérés.**

### **Article 25**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Des congés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 3 mois.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, être soit imputés sur le congé annuel acquis au jour de la prise du congé, soit accordés sans rémunération.

Ces congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit à congé payé annuel définie à l'article 22 de la présente convention.

## **Congés " Education ouvrière ".**

### **Article 25 bis**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés selon les dispositions légales, les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière, selon les dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail.

Les bénéficiaires du congé d'éducation ouvrière recevront sur justification une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

## **Congés de maladie.**

### **Article 26**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 201 du 10 mai 1989 agréé par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 29 septembre 1989.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, s les salariés comptant 1 an de présence dans l'entreprise recevront, sous déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

- pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;
- pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les " indemnités journalières " de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et ne peut être étendu aux cures thermales.

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de 6 mois, une reprise effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade.

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de 6 mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une " maladie de longue durée " reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'intéressé conserve, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

A tout moment, l'employeur devra être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin contrôleur.

## **Congés pour accident du travail et maladie professionnelle.**

### **Article 27**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 209 du 7 décembre 1989, agréé par arrêté du 2 avril 1990 JORF du 17 mai 1990.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment reconnue par la sécurité sociale (art. L. 415) et entraînant un arrêt de travail, les salariés recevront, sous

déduction des indemnités journalières perçues au titre de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire de prévoyance :

-Pendant les 3 premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

-Pendant les 3 mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale.

Les indemnités journalières de sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnus par la sécurité sociale, à partir du premier jour d'embauche.

Ces dispositions sont applicables tant à l'arrêt pour accident du travail initial qu'aux différentes rechutes lui succédant, pour le compte d'un même employeur.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée sauf 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 professionnelle, de maintenir ledit contrat.

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

Les conséquences de l'accident du travail ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat pourra intervenir conformément aux règles légales (art. L. 122-32-5 du code du travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

## **Congé de maternité ou d'adoption et congé parental d'éducation.**

### **Article 28**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

## **Congés pour périodes militaires.**

### **Article 29**

En vigueur non étendu

Les périodes d'instruction militaire obligatoires ne sont pas imputées, sauf demande expresse de l'intéressé, sur le congé annuel.

Le salarié permanent, confirmé dans son emploi, percevra pendant la durée de ces périodes une allocation complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre son salaire normal pendant la période considérée et la solde militaire qu'il aura perçue si elle est inférieure. Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant toute la durée de service dans la profession, quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées par le salarié.

## **Exécution du service et devoirs du personnel.**

### **Article 31**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel 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.

La direction de chaque établissement peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service ou par les qualités et le rendement du salarié. Sauf motif grave ou incapacité notoire, ces mutations ne peuvent entraîner diminution de salaire.

Si pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié ne pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 40 que si la durée du remplacement excède 1 mois.

Le personnel doit en toutes circonstances respecter le caractère propre de l'établissement et observer les obligations de secret et de discrétion professionnels, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles qu'elles figurent aux différents règlements de l'entreprise et de l'établissement.

## **Promotion sociale et perfectionnement.**

### **Article 32**

En vigueur non étendu

Le personnel reconnaît l'obligation morale d'un perfectionnement professionnel permanent. A cet effet, les signataires de la présente convention, en liaison notamment avec les organisations professionnelles, mettront à la disposition des salariés les moyens propres à faciliter ce perfectionnement.

Une annexe à la présente convention en précisera les structures, les modalités et les incidences au niveau des salariés.

## **Conditions générales de discipline.**

### **Article 33**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985 JORF du 19 janvier 1986

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;
- le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement établi et déposés suivant les dispositions légales.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 ans sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins 2 des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions légales s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

## **Commission régionale paritaire de conciliation.**

### **Article 34**

En vigueur non étendu

Avant de soumettre un litige du droit du travail à caractère individuel, autre que ceux résultant de l'application de la présente convention, à la juridiction compétente du lieu de signature du contrat de travail, les parties pourront recourir à une tentative de conciliation devant une commission régionale paritaire.

Cette commission sera composée paritairement de représentants de l'ensemble des employeurs et de représentants de l'ensemble des salariés du champ d'application de la

convention.

Ces représentants seront désignés par les employeurs, d'une part, et par les salariés, d'autre part.

Les syndicats du " collège employeurs " désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les représentants des organismes adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention.

Les syndicats du " collège salariés " désigneront 4 titulaires et 2 suppléants, pris parmi les salariés des organismes adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention. Pour cette désignation, ils pourront tenir compte ou non d'une répartition entre les diverses catégories d'emploi.

Les suppléants remplacent indifféremment l'un ou l'autre des titulaires.

En cas de scrutin, intervient alors la notion de mandats et non de membres présents.

La durée du mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans. Celui-ci est renouvelable.

Ce mandat peut être révoqué à tout moment par l'organisme qui l'a attribué.

Les règles traditionnelles en matière de fonctionnement des commissions paritaires, du secteur public comme du secteur privé, inspireront la mise au point des modalités de fonctionnement permanent de la commission.

Sans aller jusqu'à l'établissement, concerté, d'un " règlement intérieur " propre à chaque commission, il peut être souhaitable de fixer l'essentiel de ces modalités dans le cadre d'un " protocole " entre les parties concernées au plan régional.

## **Hygiène et sécurité.**

### **Article 35**

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la législation sur la médecine du travail et de la législation sur les établissements de cure, des consultations médicales seront assurées gratuitement et organisées périodiquement à l'intention du personnel.

Le personnel devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le chef d'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille si elle est logée dans l'établissement (cuti-réaction, examen de dépistage, isolement, etc.).

Des douches, lavabos, vestiaires, w.-c., distincts, dans toute la mesure du possible, de ceux des pensionnaires, seront mis à la disposition du personnel dans l'établissement.

## **TITRE V : RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL**

### **Salaires et indemnités.**

#### **Article 36**

En vigueur non étendu

Les appointements et salaires du personnel font l'objet de barèmes annexés à la présente convention.

Les organismes signataires se réuniront au moins chaque fois qu'interviendra une modification des traitements et classements du secteur public de référence, pour en déterminer obligatoirement les incidences sur la présente convention.

En ce qui concerne d'autres modifications, les dispositions de l'article 3 de la convention entreront en vigueur.

Les salaires, ainsi que les retenues pour la nourriture et le logement, calculés dans les conditions prévues par la présente convention et par les accords subséquents, sont uniformes au plan national, quel que soit le lieu d'exercice de l'emploi.

Les appointements et salaires seront complétés :

- par une majoration familiale de salaire distincte des prestations familiales accordée à tout salarié chargé de famille, selon les modalités définies en annexe à la présente convention ;
- par des indemnités pour sujétions particulières consenties à certaines catégories de personnel, selon les dispositions spéciales fixées en ce qui les concerne.

Le personnel permanent, à temps complet, est rémunéré au mois.

Le personnel permanent, à temps partiel, peut être rémunéré au mois ou à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

### **Salaire minimum garanti.**

#### **Article 37**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 249 du 21 juin 1994 agréé par arrêté du 2 août 1994 JORF 17 août 1994.

Le salaire minimum conventionnel est fixé sur la base de l'indice 338.

### **Classement fonctionnel.**

## **Article 38**

En vigueur non étendu

L'embauchage à chacun des emplois définis en annexes à la présente convention est prononcé, en principe, sur la base du salaire de début.

Quand il résultera d'une mesure d'avancement, il sera tenu compte obligatoirement de la majoration d'ancienneté acquise par le salarié, conformément aux dispositions de l'article 39 ci-après.

Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal, ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

Quand il résultera d'un recrutement direct, il sera tenu compte des antécédents professionnels et de la situation acquise, dans les conditions suivantes :

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature : prise en compte de l'ancienneté de fonction dans sa totalité ;

- recrutement de personnel ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de nature différente, pour les emplois nécessitant un diplôme professionnel ou une qualification technique : prise en compte de l'ancienneté dans lesdites fonctions dans la limite des 2/3 de l'ancienneté acquise au moment de l'engagement.

Seuls les services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel ou la reconnaissance de la qualification requise seront pris en considération.

Ces dispositions pourront être retenues dans le cadre des mesures de reclassement envisagées par l'article 51.

Le temps légal du service militaire des employés recrutés avant l'accomplissement de leur service est pris en compte pour la majoration d'ancienneté au moment de la confirmation dans l'emploi.

## **Majorations d'ancienneté.**

## **Article 39**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 202 du 27 juin 1989 en vigueur le 1er juillet 1989.

La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

- d'une année lorsque cette durée est de 3 ans ;

- d'une année et demie lorsqu'elle est de 4 ans,

sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 réductions consécutives.

## **Changement de catégorie temporaire.**

## **Article 40**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985  
JORF du 19 janvier 1986

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra, à dater de son entrée en fonctions, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement conformément à l'article 38.

Toutefois l'indemnité ne pourra être inférieure à dix points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément à l'article 38 sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser six mois après que le poste est devenu vacant. A l'expiration de ce délai le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple les jours de repos).

## **Frais professionnels.**

## **Article 41**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 296 du 10 mai 2004 BO conventions collectives 2005-5.

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

(En euros.)

TABLEAU ET DEPARTEMENTS de la « petite couronne » 75, 92, 93 et 94 AUTRES  
DEPARTEMENTS Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service) 15,25 15,25 Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, si le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle 53,36 38,11 Indemnité journée : 2 repas + nuitée 83,36 68,61

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;
- entre 19 heures et 22 heures pour les repas du soir ;
- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

## **Régime de retraite complémentaire et de prévoyance.**

## Article 42

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985  
JORF du 19 janvier 1986

A partir du premier jour d'embauche, tout salarié est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite et de prévoyance assuré à partir d'une cotisation sur le salaire total brut, dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale, selon la répartition suivante :

Au titre de retraite.

EMPLOYEUR (%)	SALARIE (%)	TOTAL (%)	Au titre de retraite	Au titre de prévoyance
5	1	8	2	5
Total en pourcentage		6	4	10

## **TITRE VI : DISPOSITIONS SPÉCIALES AUX CADRES**

### **Qualification.**

#### **Article 45**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent titre visent les cadres tels qu'ils sont définis ci-après, dans l'esprit de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qualifiés comme tels dans les annexes de la présente convention :

Salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires, et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises ;

- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;

- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue par l'article 13 de la présente convention cette qualité de cadre.

### **Période d'essai.**

#### **Article 46 A**

En vigueur non étendu

La période d'essai est fixée à six mois pour les cadres relevant du présent titre et de l'annexe n° 6.

Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de cette période.

## **Délai-congé.**

### **Article 46 bis**

En vigueur non étendu

Après la période d'essai, le délai-congé est fixé comme suit :

- deux mois en cas de démission ;
  
- quatre mois en cas de licenciement.

Toutefois, pour les cadres dont les emplois sont énumérés en annexe au présent titre (1) et qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue.

(en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise, le délai-congé est fixé comme suit :

- trois mois en cas de démission ;
  
- six mois en cas de licenciement.

Pendant la période de délai-congé, 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.

(1) Voir annexe relative aux emplois de cadres.

## **Indemnité de licenciement.**

### **Article 46 ter**

En vigueur non étendu

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi mois par année de service en qualité de non-cadre ; l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire ;

- un mois par année de service en qualité de cadre ; l'indemnité perçue à ce titre de non-cadre et de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire.

Etant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

Pour les cadres dont les emplois sont énumérés en annexe au présent titre, l'indemnité de licenciement (non-cadre et cadre) pourra atteindre un montant égal à dix-huit mois de salaire.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

## **Changement d'affectation.**

### **Article 46 quater**

En vigueur non étendu

En cas d'affectation, à l'initiative de l'employeur, à un emploi normalement rémunéré à un coefficient inférieur à celui correspondant à l'emploi précédemment occupé, le cadre conserve, sauf en cas de faute grave, le coefficient hiérarchique conventionnel dont il bénéficiait dans son emploi antérieur.

## **Congés de maladie.**

### **Article 47**

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail résultant de maladie, d'accident du travail, les cadres percevront :

- pendant les six premiers mois : le salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité ;

- pendant les six mois suivants : le demi-salaire net correspondant à leur activité normale, sous réserve des dispositions de l'article 26 de la présente convention.

Viendront en déduction du montant ainsi fixé les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les caisses de cadre ou toute autre institution de prévoyance.

## **Régime de retraite complémentaire et de prévoyance.**

### **Article 48**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 218 du 10 décembre 1990 agréé par arrêté du 14 février 1991 JORF 6 mars 1991.

A partir du premier jour d'embauche :

- les cadres, tels que définis par le titre VI de la convention collective, seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation de :

- 10 p. 100 sur la tranche A (à concurrence du plafond sécurité sociale) ;

- 19 p. 100 sur les tranches B (1) et C (au-delà du plafond sécurité sociale).

Répartie de la façon suivante :

1° Convention collective nationale du 14 mars 1947 :

Retraite :

Tranche A : 4 %.

## REPARTITION

Tranche A :

Employeur : 3 %.

Cadre : 1 %.

Tranches B et C : 16 %.

## REPARTITION

Tranches B et C :

Employeur : 10 %.

Cadre : 6 %.

Prévoyance :

Tranche A : 1,5 %.

## REPARTITION

Tranche A :

Employeur : 1,5 %.

Tranches B et C : 3 %.

## REPARTITION

Tranches B et C :

Employeur : 1,5 %.

Cadre : 1,5 %.

2° Complément

Tranche A :

Retraite :

Tranche A : 4 %.

## REPARTITION

Tranche A :

Employeur : 2 %.

Cadre : 2 %.

Prévoyance :

Tranche A : 0,5 %.

REPARTITION

Tranche A :

Cadre : 0,5 %.

TOTAL TRANCHE A : 10 %.

TOTAL TRANCHES B et C : 19 %.

REPARTITION

Tranche A :

TOTAL :

Employeur : 6,5 %.

Cadre : 3,5 %.

Tranches B et C :

TOTAL :

Employeur : 11,5 %.

Cadre : 7,5 %.

(1) Les dispositions de l'article 48, relatives au taux et à la répartition des cotisations de retraite tranche B, sont étendues aux rémunérations de la tranche C à compter du 1er janvier 1991 (Avenant n° 218 du 10 décembre 1990).

## **Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.).**

### **Article 48 bis**

En vigueur non étendu

Les salariés " cadres " relevant du présent titre et de l'annexe n° 6 à la convention collective bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens (A.P.E.C.).

Les cotisations prélevées à ce titre le sont selon la répartition suivante :

Employeur : 3/5 ;

Salarié cadre : 2/5.

## **Annexe au présent titre relative aux emplois de cadres visés par le 2e alinéa de l'article 46 bis et le 3e alinéa de l'article 46 ter**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 229 du 22 octobre 1991 agréé par arrêté du 20 décembre 1991 JORF 31 janvier 1992.

Dans l'annexe n° 2. - Personnel de direction d'administration et de gestion de la C.C.N.T. :

Directeur de 1er groupe.

Directeur de 2e groupe.

Directeur de 3e groupe.

Directeur de 4e groupe.

Directeur de 5e groupe.

Chef des services de C.R.E.A.I.

Secrétaire administratif général de 1er groupe.

Secrétaire administratif général de 2e groupe.

Dans l'annexe n° 7. - Personnel des écoles et instituts de formation du secteur de l'action sociale.

Directeur d'I.R.T.S..

Directeur d'école à formations multiples.

Directeur d'école à formation unique.

## TITRE VII : CONCILIATION ET ARBITRAGE

### Commission nationale paritaire de conciliation.

#### Article 45

En vigueur non étendu

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation qui devra être instituée dans le mois qui en suivra la signature.

Cette commission de 12 membres sera composée à égalité :

- de représentants de la Fédération des syndicats nationaux d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée ;
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires de la présente convention.

Ces membres sont renouvelables tous les 2 ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat prorogé. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné dans les conditions ci-dessus.

Cette commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions de la présente convention ;
- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;
- de veiller au respect de la convention par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégories, d'avantages de carrière.

La commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans un délai ne pouvant dépasser 2 mois après réception de la demande de réunion adressée par la partie demanderesse à l'autre partie.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

La commission de conciliation prévue au présent article est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Au cas où l'accord ne pourrait se faire entre délégués salariés, pour la désignation du président, il sera alors procédé à un tirage au sort entre tous les représentants salariés.

Pour toutes délibérations intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister à titre consultatif de représentants nationaux de leurs organisations.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité des voix sont exécutoires.

En cas de partage des voix, un arbitre pourra être désigné, d'un commun accord par la commission de conciliation, sur une liste de personnalités désignées à l'avance. Les décisions de cet arbitre seront alors exécutoires.

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes. Un procès-verbal de délibération sera établi, et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

La commission nationale paritaire de conciliation pour les litiges individuels résultant de

l'application de la présente convention pourra mettre en place selon les besoins une délégation paritaire dans chaque région d'action sanitaire et sociale. Pour ces mêmes litiges, la commission nationale fonctionnera alors en tant qu'organisme d'appel.

## **TITRE VIII : MESURES TRANSITOIRES**

### **Intégrations.**

#### **Article 46**

En vigueur non étendu

Pour la constitution initiale de chacun des corps de personnel prévus en annexes à la présente convention, il sera procédé dans les conditions ci-après définies à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date d'application de la présente convention, se trouveront en activité de service, ou dans l'une des positions assimilées à des périodes de travail effectif prévues à l'article 22.

### **Reclassements.**

#### **Article 47**

En vigueur non étendu

Pour chacun des emplois prévus à la présente convention, ces intégrations seront prononcées selon le principe général du reclassement :

- dans l'emploi similaire ou correspondant à l'emploi tenu à la date d'application ;

- à un salaire majoré pour ancienneté, égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son emploi d'origine,

compte tenu du fait que la nouvelle nomination ne saurait procurer un avantage inférieur à celui qui aurait résulté de la promotion d'échelon (ou majoration d'ancienneté) de l'intéressé dans son ancien grade.

Pour le personnel en fonction depuis plus de cinq ans, le reclassement pourra être prononcé en fonction d'une reconstitution fictive de carrière dans le grade d'assimilation, selon les modalités prévues à l'article 38 de la présente convention.

Les salariés auxquels a été antérieurement attribué un reclassement indiciaire supérieur à celui prévu à la présente convention pour leur emploi, ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par ladite convention, ne pourront se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent.

Tout différend né de l'application du présent article sera soumis à la délégation régionale de la commission nationale paritaire de conciliation prévue au dernier alinéa de l'article 49 de la présente convention.