

« Accords collectifs de travail applicables dans les Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale et dans les Services d'Accueil, d'Orientation et d'Insertion pour Adultes »

SOMMAIRE

Page

| | |
|---|--|
| – <u>Chapitre 1 – Droit syndical</u> | |
| • Article 1.1 – Exercice du droit syndical..... | |
| • Article 1.2 – Délégué central | |
| • Article 1.3 – Absence pour raisons syndicales | |
| • Chapitre 2 –Délégués du personnel, comité d'entreprise, conseil d'établissement, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, congés de formation économique sociale et syndicale | |
| • Article 2.1 – Délégués du personnel..... | |
| • Article 2.2 – Comité d'entreprise | |
| • Article 2.3 – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail..... | |
| • Article 2.4 – Congé de formation économique, sociale et syndicale | |
| – <u>Chapitre 3 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail</u> | |
| • Article 3.1 – Liberté d'opinion | |
| • Article 3.2 – Recrutement | |
| • Article 3.3 – Embauche | |
| • Article 3.4 – Période d'essai | |
| • Article 3.5 – Emploi à durée déterminée | |
| • Article 3.6 – Conditions générales de discipline | |
| • Article 3.7 – Absences | |
| • Article 3.8 – Changement de catégorie temporaire..... | |
| • Article 3.9 – Rupture du contrat de travail – délai-congé..... | |
| • Article 3.10 – Indemnité de licenciement | |

- Article 3.11 – Licenciement pour suppression d’emploi(s).....
 - Article 3.12 – Conditions de formation et de rupture du contrat de travail spéciales aux cadres.....
 - Article 3.13 – Période d’essai
 - Article 3.14 – Délai-congé.....
 - Article 3.15 – Indemnité de licenciement.....
 - Article 3.16 – Changement d’affectation.....
 - Article 3.17 – Définition du personnel cadre.....
- **Chapitre 4 - Durée - Conditions de travail, repos compensateur**.....
- Article 4.1 – Durée hebdomadaire de travail
 - Article 4.2 – Répartition de la durée du travail.....
 - Article 4.3 – Répartition de l’organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 9 semaines.....
 - Article 4.4 – Personnel d’encadrement.....
 - Article 4.5 – Durée quotidienne du travail.....
 - Article 4.6 – Pauses
 - Article 4.7 – Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail
 - Article 4.8 – Conditions de travail.....
 - Article 4.9 – Réduction du temps de travail des femmes enceintes.....
 - Article 4.10 – Repos hebdomadaire.....
 - Article 4.11 – Repos compensateur supplémentaire.....
 - Article 4.12 – Surveillance nocturne – astreinte.....
 - Article 4.13 – Durée de travail et équivalence : pour le gardien de nuit, pour le surveillant de nuit.....
 - Article 4.14 – Jours fériés payés
- **Chapitre 5 – Grille des classifications des emplois et salaires**
- Article 5.1 – Ancienneté
 - Article 5.2 – Valeur du point
 - Article 5.3 – Indemnité de réduction du temps de travail.....
 - Article 5.4 – Reprise d’ancienneté.....
 - Article 5.5 – Réduction d’ancienneté dans l’échelon
 - Article 5.6 – Indemnité de sujétion spéciale.....
 - Article 5.7 – Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés
 - Article 5.8 – Indemnité mensuelle de responsabilité
 - Article 5.9 – Indemnités complémentaires
 - Article 5.10 – Promotion
 - Article 5.11 – Diplômes européens.....
- **Chapitre 6 – Salaires et accessoires – Frais professionnels**
- Article 6.1 – Salaire mensuel minimum garanti
 - Article 6.2 – Nourriture des personnels de cuisine
 - Article 6.3 – Repas pris en service par les personnels éducatifs ou d’animation
 - Article 6.4 – Frais professionnels
 - Article 6.5 – Frais de transport
- **Chapitre 7 – Régimes de retraite et de prévoyance**
- Article 7.1 – Salariés non cadres.....

| | | |
|---|---|-------|
| • | Article 7.2 – Salariés cadres..... | |
| • | Article 7.3 – Prévoyance..... | |
| • | Article 7.4 – APEC..... | |
| – | <u>Chapitre 8 – Formation professionnelle continue</u> | |
| • | Article 8.1 – Objectifs..... | |
| • | Article 8.2 – Nature et priorités des actions en formation..... | |
| • | Article 8.3 – Reconnaissance des qualifications..... | |
| • | Article 8.4 – Moyens reconnus aux représentants du personnel..... | |
| • | Article 8.5 – Conditions d’accueil et d’insertion des jeunes relevant du protocole du 25.02.1985..... | |
| • | Article 8.6 – Durée et conditions d’application de l’accord..... | |
| • | Article 8.7 – Participation des employeurs à la formation continue..... | |
| – | <u>Chapitre 9 – Congés</u> | |
| • | Article 9.1 – Congés payés annuels..... | |
| • | Article 9.2 – Congés maladie..... | |
| • | Article 9.3 – Congés pour accidents du travail et maladies professionnelles..... | |
| • | Article 9.4 – Congés familiaux et exceptionnels..... | |
| • | Article 9.5 – Congés pour maladie grave d'un enfant..... | |
| • | Article 9.6 – Congés pour convenances personnelles..... | |
| • | Article 9.7 – Congé de maternité..... | |
| • | Article 9.8 – Congé parental d’éducation..... | |
| • | Article 9.9 – Congé pour périodes militaires..... | |
| – | <u>Chapitre 10 – Retraite</u> | |
| • | Article 10.1 – Départ à la retraite..... | |
| • | Article 10.2 – Preretraite volontaire progressive..... | |
| – | <u>Chapitre 11</u> | |
| • | Article 11.1 – Intégration des personnels en fonction à la date d’application de l’accord..... | |
| • | Article 11.2 - Commission Nationale Paritaire de Conciliation et d’Onterprétation..... | |
| – | <u>Chapitre 12 – Séjours extérieurs</u> | |
| • | Article 12.1 - | |
| • | Article 12.2 – Organisation du séjour et des conditions de travail..... | |
| • | Article 12.3 – Dérogations..... | |
| • | Article 12.4 – Modalités financières en contrepartie des contraintes..... | |
| – | <u>Annexe 1 - Classification des emplois et des salaires</u> | |
| – | <u>Accord de branche du 1er avril 1999</u> | |
| – | <u>Accord cadre du 9 mars 1999 relatif à la réduction et l’aménagement du temps de travail</u> | |
| – | <u>Accord sur le travail de nuit</u> | |
| – | Décret du 31.12.2001 (chambres de veille) | |

- Règlement intérieur de la CNPCI
- Agréments des accords paritaires.....

ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES SIGNATAIRES

ENTRE :

- Le S.O.P. (Syndicat Général des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux à but non lucratif)
11 bis rue Eugène Varlin – B.P. 60 – 75462 PARIS CEDEX 10
(Tél. 01.55.26.88.88 – Fax : 01.53.26.00.12)

d'une part,

ET :

- La FÉDÉRATION NATIONALE DES SERVICES DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (C.F.D.T.)
47-49, avenue Simon Bolivar, 75950 PARIS Cedex 19 - (Tél. 01.56.41.52.00)
- La FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRÉTIENS DES SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX (C.F.T.C.)
10, rue Leibnitz, 75018 PARIS (Tél. 01.42.58.58.89)
- LA FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FORCE OUVRIÈRE (F.O.)
7, passage Tenaille, 75014 PARIS - (Tél. 01.40.52.85.80)
- SYNDICAT NATIONAL DES CADRES DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL (C.G.C.)
39, rue Victor Massé, 75009 PARIS (Tél. 01.48.78.49.49)

d'autre part,

« ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL APPLICABLES DANS LES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE ET DANS LES SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET D'INSERTION POUR ADULTES »

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux personnels des Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale agréés au titre de l'Article 185 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale, que le mode d'hébergement soit collectif ou éclaté.

Il s'applique également entre autres :

- aux personnels des services d'accueil et d'orientation
- aux personnels des structures et services ayant pour mission l'accompagnement social
- aux personnels des structures et services assurant la mise en œuvre des différents outils d'insertion tels que formation, emploi, logement, santé, médiation etc.
- aux personnels des services agissant en liaison avec la justice.

(Protocole 102 du 17/12/1991)

Les dispositions de l'accord du 9 mars 1999 sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des usagers en insertion.

Chapitre 1

DROIT SYNDICAL

Article 1.1 - Exercice du droit syndical

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 le nécessaire respect 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 suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement 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 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 200 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 sont 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, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux deux 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, l'établissement, **désigné** par son organisation syndicale comme **délégué syndical** pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

| Entreprise ou Établissement de | Crédit d'heures par délégué |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 50 à 150 salariés | 10 heures |
| 151 à 500 salariés | 15 heures |
| plus de 500 salariés | 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.

Article 1.2 - Délégué central

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, comportant au moins deux établissements ou services de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Article 1.3 - Absences pour raisons syndicales

Des autorisations 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 convocations précisant les lieux et dates.

b) participation aux congrès et assemblées statutaires :

Autorisations d'absences à concurrence de **quatre jours par an**, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales.

c) exercice d'un mandat syndical électif :

Autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de **dix jours ouvrables par an**, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations 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 contrat 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 trois ans et à 50 % au-delà ;

- b) il jouira pendant six 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.

(Protocole d'accord n° 60 du 4/2/1986)

Chapitre 2

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL COMITÉ D'ENTREPRISE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

Article 2.1 - Délégués du personnel

Article 2.1.1 - 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 trois mois au moins dans l'établissement.

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

Les candidats bénéficient de la protection prévue par la loi.

Article 2.1.2 - Organisation des élections

Dans les établissements **comptant au moins 11 salariés**, l'employeur 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 un 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 pour 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.

Article 2.1.3 - 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.

Article 2.1.4 - Conseil d'établissement ¹

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'établissement.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel. Ses attributions sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'établissement 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.

Article 2.2 - Comité d'entreprise

Conformément à la loi, un comité d'entreprise, ou éventuellement un comité d'établissement, est constitué dans toute entreprise ou 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.

Article 2.2.1 - 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

¹ *Le SOP tient à la disposition des Associations adhérentes une note explicative sur le fonctionnement du conseil d'établissement, disponible sur simple demande écrite ou sur le site Internet.*

Il formule, à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, 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 licenciements collectifs, 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 de projets pédagogiques ou techniques ainsi que des moyens à mettre en œuvre 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 et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations. 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.432.8, al. 1 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. Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Conformément à la réglementation, il sera constitué un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les établissements occupant au moins 50 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 toute question de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les fonctions des membres du C.H.S.C.T. dans le cadre de leurs seuls moyens propres.

(Protocole n° 60 du 4/2/1986)

Article 2.4 – Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le congé est accordé conformément aux dispositions du Code du Travail (article L.451-1 et suivants), pour participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national soit par des instituts spécialisés.

Le congé est de 12 jours ouvrés par an et par salarié (18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales).

Il peut être pris en une ou plusieurs fois à la seule condition que chacune des absences ne soit pas inférieure à 2 jours.

Le nombre maximum de jours de congé susceptibles d'être pris au cours d'une année civile par les salariés d'un établissement est fixé de la façon suivante :

- de 1 à 24 salariés : 12 jours,
- de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est considéré comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés annuels et à l'ancienneté. Les bénéficiaires du congé recevront, sur justification, **une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.**

(Protocole n° 67 bis du 7/4/1987)

Chapitre 3

CONDITIONS DE FORMATION ET DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1 - Liberté d'opinion

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.

(Protocole n° 66 du 30/10/1986)

Article 3.2 - Recrutement

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitude physique exigée 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'embauche, 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.

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.

Article 3.3 - Embauche

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 et les avantages en nature éventuels,

- 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 ou accord collectif appliqué à l'établissement. Ceux-ci sont tenus 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.

(Protocole n° 66, du 30/10/1986)

Article 3.4 - Période d'essai

La période d'essai sera d'une durée **d'un 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 indemnité.

Toutefois, pour les personnels :

moniteur éducateur diplômé, moniteur d'atelier, jardinière d'enfants (ou éducateur de jeunes enfants), puéricultrice, assistante sociale, infirmière diplômée d'État, éducateur spécialisé, animateur socioculturel, monitrice d'enseignement ménager, conseillère en économie familiale et sociale,

la période d'essai pourra **être renouvelée une fois**.

En cas de séparation du fait de l'employeur au cours du second mois, celle-ci sera notifiée par écrit à l'intéressé au plus tard quinze jours avant l'échéance du second mois.

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.

Article 3.5 - Emploi à durée déterminée

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 trois mois** de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra, **un 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 embauchage 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.

Une indemnité de fin de contrat de 10 % de l'ensemble des sommes brutes perçues est due lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Cette indemnité est versée dans les conditions prévues par la loi.

(Protocole n° 66 du 30/10/1986)

Article 3.6 - Conditions générales de discipline

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 trois jours),
- le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied, dûment motivés par écrit, sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement, déposé au Greffe du Tribunal d'Instance en application de la législation en vigueur.

Avant de prononcer une sanction disciplinaire ayant une incidence immédiate ou non sur sa présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération, l'employeur est tenu de respecter la procédure qui comporte un entretien préalable et la notification écrite de la sanction dans les conditions fixées par les articles L.122-40 et suivants du Code du Travail.

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.

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 deux des sanctions citées ci-dessus**.

Pour la procédure de licenciement, les dispositions de l'article L.122-14 du Code du Travail s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

(Protocole n° 66 du 30/10/1986)

Article 3.7 - Absences

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 **deux 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 trois jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié, **avec respect** de la procédure légale de licenciement.

Article 3.8 - Changement de catégorie temporaire

Sauf 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 un mois** un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'indice correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à **10 points par mois** et sera **due** pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément aux dispositions du protocole d'accord du 16 janvier 1978 relatif à la promotion, sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois **après** que le poste soit **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 aux salariés dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple les jours de repos).

(Protocole n° 66 du 30/10/1986)

Article 3.9 - Rupture du contrat de travail - délai-congé

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 un mois.

Elle est portée à **deux mois** en cas de licenciement lorsque le salarié licencié compte deux 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 d'un 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 de départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai congé, le salarié 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.

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

Article 3.10 - Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié, alors qu'il compte deux 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 **six mois** de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois 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.

Article 3.11 - Licenciement pour suppression d'emploi(s)

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information et consultation 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 Collective, recherchera toutes mesures susceptibles 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 un an, une priorité pour** tout embauchage éventuel dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie lors de sa réintégration de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

(Protocoles d'accord du 28/6/1976 et n° 66 du 30/10/1986)

Article 3.12 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail spéciales aux cadres

La qualité de cadre devra être mentionnée dans la lettre d'engagement.

Article 3.13 - Période d'essai

La période d'essai est fixée à **six mois**. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de ce délai.

Article 3.14 - Délai-congé

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

- **2 mois en cas de démission,**
- **4 mois en cas de licenciement.**

Toutefois, **pour les directeurs** 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 est fixé comme suit :

- **3 mois en cas de démission,**
- **6 mois en cas de licenciement.**

Pendant la période du 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.

Article 3.15 - Indemnité de licenciement

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 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 titre de non cadre et à titre de cadre, ne pouvant dépasser au total **douze mois de salaire** ;

étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois. **Toutefois, en ce qui concerne les directeurs**, l'indemnité de licenciement pourra atteindre un montant égal à **18 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 65 ans.

Article 3.16 - Changement d'affectation

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

(ANNEXE AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 18 MARS 1975)

Liste des emplois des cadres bénéficiaires de conditions particulières en matière de délai-congé et d'indemnités de licenciement : directeurs de centre d'hébergement et de réadaptation sociale.

(Protocole d'accord n° 3 du 28/6/1976)

Article 3.17 - Définition du personnel cadre

Sont considérés comme cadres tous les personnels des groupes 6, 7, 8 et 9 (protocole 137)

Chapitre 4

DURÉE - CONDITIONS DE TRAVAIL - REPOS COMPENSATEUR

Article 4.1 - Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L.212-1 du Code du travail, est fixée à **35 heures** hebdomadaires au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres au plus tard.

Conformément à l'accord de branche, **le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures.**

Les heures supplémentaires donnent lieu **prioritairement à repos compensateurs** majorés dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément à la loi.

Article 4.2 - Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche :

- **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.**

Quelle que soit la répartition retenue, la durée du travail hebdomadaire est fixée au minimum à **26 heures** et au maximum à **44 heures** pour les personnels à temps plein.

Article 4.3 - Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 9 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. La durée hebdomadaire du travail ne peut pas être supérieure à **44 heures** sur **4 semaines consécutives**.

Le cycle de travail ne peut dépasser **9 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.

Article 4.4 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, **les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur**, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les chefs de service lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, 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.

La moitié 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 ci-dessus (répartition de la durée du travail).

Article 4.5 - 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, cette durée peut compter deux séquences de travail d'une durée minimum de **3 heures**.

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

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

Article 4.6 - Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **six 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 les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

Article 4.7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de 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 sans être inférieure 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 **8 heures**, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un **délai de 3 mois**.

Article 4.8 - 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.

Article 4.9 - 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 3^{ème} mois** ou du 61^{ème} jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Article 4.10 - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à **4 jours** par quatorzaine dont **au moins 2 consécutifs**. Les salariés bénéficieront au minimum de **2 dimanches par 4 semaines**.

(Protocole n°10 du 25/05/1979)

Article 4.11 - Repos compensateur supplémentaire ²

Les salariés en situation de travail effectif bénéficieront d'un repos compensateur, pris au cours des premier, second et quatrième trimestres civils, de 3 jours ouvrables par trimestre.

Le repos supplémentaire doit être pris au cours de chaque trimestre.

Le repos supplémentaire, pris au mieux des intérêts du service, sera accordé au prorata du temps réellement travaillé au cours de chaque trimestre, dans les conditions suivantes :

- pour une période d'absence de 30 jours consécutifs ou non : abattement d'un jour ouvrable ;
- pour une période d'absence de 60 jours consécutifs ou non : abattement de deux jours ouvrables ;
- pour une période d'absence de 90 jours : le salarié perd le bénéfice des 3 jours de repos supplémentaire du trimestre.

Toutefois, **ne donnent pas lieu à abattement** :

- les absences pour crédits d'heures (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux) ;
- les absences pour congé de Formation Économique Sociale et Syndicale, cadre jeunesse ;
- les absences pour congés familiaux ;
- les absences pour formation professionnelle.

L'octroi du repos compensateur supplémentaire ne peut se cumuler avec des congés supplémentaires dont auraient pu bénéficier certains salariés, au titre des avantages acquis.

(Protocole n° 50 du 7/11/1984)

² La Commission nationale d'interprétation dans une décision du 15/2/89 confirme : le repos compensateur de trois jours ouvrables par trimestre (pendant trois trimestres) est accordé à **l'ensemble des salariés travaillant dans un CHRS**, sans exception, dans les conditions définies par le protocole. L'octroi de ce repos compensateur de trois jours ne peut se cumuler avec des congés supplémentaires accordés antérieurement au 1^{er} janvier 1985, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise soit dans le cadre d'un usage.

Article 4.12 - Surveillance nocturne

Indépendamment du gardien de nuit (sécurité, incendie des immeubles) ou du surveillant de nuit, lorsque la continuité du service ou la sécurité l'exige, le personnel éducatif, d'animation, paramédical peut être appelé à effectuer des périodes de permanence nocturne, sur le lieu de travail, couché en chambre de veille.

1 - Jours ouvrables

(Tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés).

“L'astreinte” nocturne est d'une durée au plus égale à 9 heures par nuit. Chaque heure “d'astreinte” est équivalente à 20 minutes de travail effectif.

Si au cours d'une période “d'astreinte”, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera décompté comme heure normale de travail, en sus des équivalences ci-dessus.

Les heures “d'astreinte” en chambre de veille n'entrent pas dans le calcul de l'amplitude de la journée de travail.

La fréquence des “astreintes”, réparties par période de 4 semaines, ne peut excéder 8 par salarié appartenant aux catégories socioprofessionnelles sus-indiquées.

2 - Dimanche et jours fériés

Chaque heure “d'astreinte” est équivalente à 30 minutes de travail effectif. La nuit qui ouvre droit au décompte ci-dessus est celle qui commence le jour précédant le dimanche ou le jour férié.

(Protocole d'accord n° 74 du 17/2/1988)

Article 4.13 - Durée de travail et équivalence

- **Pour le gardien de nuit**
- **Pour le surveillant de nuit**

Ces dispositions ne sont plus légalement applicables

Article 4.14 - Jours fériés payés

Article 4.14.1 - 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est accordé selon les dispositions réglementaires en vigueur. La loi prévoit que le 1^{er} mai est un jour férié, chômé et payé.

Cependant, pour les salariés ayant dû travailler le 1^{er} mai, une indemnité **égale** au montant de la rémunération des heures effectuées le 1^{er} mai leur sera accordée en plus de leur salaire mensuel habituel.

– ***SALARIÉS AYANT TRAVAILLÉ UN JOUR FÉRIÉ***

Le personnel bénéficie du repos les jours fériés et fêtes légales : 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre, sans que ce repos n'entraîne aucune diminution de salaire.

Les salariés ayant dû travailler un jour férié récupéreront **le nombre d'heures exactes** effectuées le jour férié.

– ***SALARIÉS DONT LE REPOS HEBDOMADAIRE COMPREND RÉGULIÈREMENT LE DIMANCHE***

Les jours fériés sont chômés et payés et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

– ***SALARIÉS DONT LE REPOS HEBDOMADAIRE NE COMPREND PAS RÉGULIÈREMENT LE DIMANCHE***

Lorsque le jour férié **coïncide avec le repos hebdomadaire**, le salarié bénéficiera d'un repos compensateur d'une journée.

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 verser cette journée en plus de son salaire mensuel habituel.

(Protocole n° 26 du 18/4/1980)

Chapitre 5

GRILLE DES CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS ET SALAIRES

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle fixée à partir de la grille annexée au présent accord (annexe 1).

Le salaire mensuel d'embauche est égal au produit de l'indice correspondant à l'emploi occupé, par la valeur du point, correspondant à la durée hebdomadaire légale.

Article 5.1 - Ancienneté

- L'ancienneté est fixée en 21 ans, et 25 ans pour les cadres (protocole 137).

La répartition de l'ancienneté sur la carrière est fixée sur la base d'un pourcentage égal pour chaque échelon, et ceci pour l'ensemble des groupes.

Article 5.2 - Valeur du point

La valeur du point est celle de la convention collective des personnes handicapées et inadaptées du 15/3/1966, soit depuis le **1.01.2004 à 3.51 €**

Article 5.3 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

(Accord du 9/03/1999 – agréé)

Article 5.4 - Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels dans les conditions suivantes :

- **reprise d'ancienneté à 100 %** pour l'exercice d'une **fonction identique ou assimilable** dans les établissements de la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, public ou para-public
- **reprise d'ancienneté à 50 %** pour l'exercice d'une **fonction identique ou assimilable** dans une autre branche professionnelle.

(Protocole n° 129 du 9/9/97 - agréé).

Lorsqu'ils viennent d'une autre branche professionnelle, les personnels recrutés dans la fonction d'animateur, d'éducateur ou moniteur (non diplômés), visés aux groupes 2 et 3 bénéficient d'une reprise d'ancienneté de leurs antécédents professionnels à raison de 50 % dans la limite de 5 années.

(Protocole n° 129 du 9/9/97 - agréé)

Article 5.5 - Réduction d'ancienneté dans l'échelon

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 demi** lorsque cette durée est de **4 ans**.

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

(Protocole n° 107 du 3/11/1992).

Article 5.6 – Indemnité de sujétion spéciale

Une indemnité de sujétion spéciale de **8,21%** du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires des Accords Collectifs des C.H.R.S.

L'indemnité de sujétion spéciale est payable mensuellement. Elle suit le sort de la rémunération des personnels bénéficiaires et est donc réduite dans la même proportion que la rémunération elle-même.

L'indemnité est versée à tous les personnels salariés des groupes 1 à 5 inclus, à l'exception des cadres des groupes 6, 7, 8 et 9 (protocole 137)

(Protocole n° 100 du 21/6/1991)

Article 5.7 – Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés

Tous les personnels salariés, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail **effectif le dimanche ou les jours fériés**, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail le dimanche ou un jour férié.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail effectif du dimanche et d'un jour férié est fixé à **2 points par heure de travail effectif** (3.49 € x 2).

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué le dimanche ou le jour férié (entre 0 et 24 heures).

Cette indemnité n'est pas versée lorsque le contrat de travail est suspendu.

(Protocole n° 128 du 27/5/97 - agréé)

Article 5.8 – Indemnité mensuelle de responsabilité

Supprimée (protocole 137)

Article 5.9 – Indemnités complémentaires

Quand l'établissement ou l'organisme présente des caractéristiques exceptionnelles ou spécifiques (importance, sujétions, activités technico-commerciales significatives, etc.) non prises en compte dans les classifications, ou exige des qualifications ou compétences particulières, l'organisme gestionnaire peut attribuer aux cadres de direction une indemnité complémentaire dont le montant mensuel est compris **entre 20 et 100 points**. Ces points sont liés à l'existence de la situation

particulière ayant engendré la création de l'indemnité. Ils n'ont pas de caractère permanent et ne sont plus attribués lorsque la sujétion n'existe plus.

(Protocole n ° 100 du 21/6/1991).

Article 5.10 - Promotion

➔ Les promotions s'effectuent dans la nouvelle fonction à l'échelon d'ancienneté donnant **salaires égal ou immédiatement supérieur**.

En outre, lorsque cet avancement ne 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.

➔ Les animateurs, moniteurs, éducateurs et les surveillants de nuit non diplômés du groupe 2 passeront au groupe **3 après 5 ans**, à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe 2.

➔ A compter de l'entrée effective en cycle de formation dans un centre agréé et sur justification de l'organisme de formation :

- d'animateur (Diplôme d'État aux Fonctions d'Animation),
- de moniteur éducateur (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur Éducateur),
- d'éducateur spécialisé (Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé).

les salariés en formation sont classés au groupe 3 à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe précédent (avec maintien de l'ancienneté acquise dans l'échelon).

Ils demeurent classés au groupe 3 pendant toute la durée de leur formation sous réserve de présenter, chaque année, un bulletin de présence et d'assiduité de l'organisme de formation.

En cas d'interruption de la formation du fait du salarié ou du centre de formation, le salarié qui compte moins de cinq ans d'ancienneté est reclassé dans son groupe d'origine (1 ou 2) à l'échelon correspondant à l'ancienneté acquise au moment de l'interruption de la formation.

(Protocole n° 36 du 29/4/1982, Protocole n° 63 du 3/6/1986 et Protocole n° 122 du 24/1/1996)

➔ L'animateur en cours de formation préparatoire au diplôme d'état relatif aux fonctions d'animation et justifiant la validation des **5 unités de formation** ci-dessous :

- gestion, administration, organisation,
- pédagogie, relations humaines,
- environnement social de l'animation,
- technique d'animation,
- approfondissement de l'une des 4 U.F. précédentes attestées par la C.O.R.E.F.A.³ bénéficiera d'une mesure d'avancement au groupe 4.

³ Commission Régionale à la Formation d'Animateurs.

Il sera classé dans le **groupe 4** à l'échelon d'ancienneté donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur. En outre, lorsque cet avancement ne 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.

(Protocole n° 81 du 15/2/1989)

Article 5.11 – Diplômes européens

Tous les emplois prévus par la classification des accords centres d'hébergement et de réadaptation sociale et secteur insertion peuvent être exercés au sein de l'association par toute personne en situation régulière au regard de la réglementation et notamment par les ressortissants des états membres de l'Union européenne ou des états membres de l'accord sur l'espace économique européen.

Pour occuper certains emplois, ces ressortissants doivent néanmoins posséder les diplômes demandés le cas échéant, ou des diplômes reconnus comme équivalents ainsi que le niveau de qualification éventuellement prévu par des dispositions conventionnelles ou réglementaires.

Si un décalage important est constaté, l'embauche au niveau de qualification prévu par l'emploi nécessitera au préalable une formation complémentaire.

(Protocole n°139 du 17/4/2002)

Chapitre 6

SALAIRES ET ACCESSOIRES – FRAIS PROFESSIONNELS

Article 6.1 - Salaire mensuel minimum garanti (au 1.01.2004)

$336 \times 3,51 \text{ €} + 8,21 \% = 1\ 276,19 \text{ €}$

AVANTAGES EN NATURE

- DES PERSONNELS DE CUISINE
- DES PERSONNELS ÉDUCATIFS ET D'ANIMATION

Article 6.2 - Nourriture des personnels de cuisine⁴

Les **personnels de cuisine** ont droit à la gratuité du repas pour les **seuls** jours où ils se trouvent, en raison de leur horaire de travail, sur le lieu de travail aux heures de repas.

Cet avantage en nature figure sur la fiche de paie et est évalué conformément aux dispositions légales (4,05 € en 2004).

⁴ Attention réforme par arrêté de décembre 2002 (voir SOP INFORMATION n°159 ou site Internet)

Pendant la période des congés payés annuels, ces personnels continuent de bénéficier de cet avantage (qui leur est accordé sous forme d'indemnité en espèces calculée dans les mêmes conditions que ci-dessus).

Cet avantage en nature doit figurer sur la fiche de paie pour subir les charges sociales.

Article 6.3 - Repas pris en service par les personnels éducatifs ou d'animation

Les personnels éducatifs ou d'animation, de service à tour de rôle à la table des pensionnaires, bénéficieront du repas gratuit.

Le temps consacré au repas sera considéré comme temps de travail.

(Protocole d'accord n° 12 du 25/5/1979)

(Selon la circulaire 2003/07 du 7/01/03, dernier alinéa article 2.2.1, ces repas ne sont pas considérés comme avantages en nature)

Article 6.4 – Frais professionnels

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service, sont fixées comme suit :

- **PAR REPAS PRIS OBLIGATOIREMENT A L'EXTÉRIEUR** en raison du déplacement de service : 4 fois le montant du Minimum Garanti prévu à l'article L.141.8 du Code du Travail
- **PAR DÉCOUCHER OBLIGATOIREMENT A L'EXTÉRIEUR** en raison du déplacement de service : 8 fois le montant du Minimum Garanti prévu à l'article L.141.8 du Code du Travail.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence suivantes sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi,
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir,
- entre 0 heure et 5 heures pour le coucher.

Minimum Garanti au 1/07/2004 = 3,06 €

Article 6.5 - Frais de transport

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur les bases suivantes :

- tarif 1^{ère} classe de la S.N.C.F. : pour les cadres ;
- tarif 2^{ème} classe de la S.N.C.F. : pour les autres personnels.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effective, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel, et sur justifications.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle, pour les besoins du service, perçoivent une indemnité aux taux ci-après, par kilomètre parcouru :

- 5 CV et moins : **0,32 €**
- 6 CV et plus : **0,38 €**
- bicycle à moteur : **0,10 €**

Dans ce cas, les salariés restent obligatoirement leur propre assureur, pour tous les risques nés de l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service, pour lequel ils doivent reconnaître avoir souscrit une police d'assurances couvrant ces risques et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour dommages subis aux responsabilités encourues.

(Protocole n° 110 du 10/3/93)

Chapitre 7

RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

Article 7.1 - Salariés non cadres

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 brut, dans la limite de trois fois le plafond de Sécurité Sociale, selon la répartition suivante :

| | Employeur | Salarié | Total |
|--------------------------------|------------------|----------------|--------------|
| Au titre de la retraite..... | 5 % | 3 % | 8 % |
| Au titre de la prévoyance..... | 1 % | 1 % | 2 % |
| | 6 % | 4 % | 10 % |

La cotisation prévoyance sera affectée en priorité à la couverture en cas d'incapacité de travail et en cas de décès.

(Protocole n° 15 du 5/10/1979 et Protocole n° 70 du 7/4/1987)

Attention

Les partenaires sociaux, gestionnaires du régime de retraite complémentaire de l'ARRCO, ont décidé de relever progressivement, à compter du 1.01.2000, le taux de cotisation contractuel minimum à 16 % sur la tranche des salaires dépassant le Plafond de la Sécurité Sociale (tranche B)

| | 1.01.2004 | 1.01.2005 |
|----------------------------------|------------------|------------------|
| <i>Taux contractuel.....</i> | <i>14 %</i> | <i>16 %</i> |
| <i>Taux d'appel (125 %).....</i> | <i>17.5 %</i> | <i>20 %</i> |

Le taux prévu sur le salaire limité au plafond de la Sécurité Sociale (tranche A) reste inchangé (8%-Taux d'appel 1.25 %)

Article 7.2 - Salariés cadres

Les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite et de prévoyance, assurés à partir d'une cotisation de :

- 10 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la Sécurité Sociale)
- 19 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la Sécurité Sociale), répartie de la façon suivante :

| | RÉPARTITION | | | |
|--|-------------|------------|-------------|--------------|
| | Tranche A | | Tranche B | |
| | Employeur | Cadre | Employeur | Cadre |
| 1° CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 14 MARS 1947 | | | | |
| - Retraite : | | | | |
| Tranche A | 4% | 3% | 1 % | |
| Tranche B | 16% | | 10% | 6% |
| - Prévoyance: | | | | |
| Tranche A | 1,5% | 1,5% | | |
| Tranche B | 3 % | | 1,5% | 1,5% |
| 2° COMPLÉMENT TRANCHE A | | | | |
| - Retraite : | | | | |
| Tranche A | 4 % | 2 % | 2 % | |
| - Prévoyance: | | | | |
| Tranche A | 0,5% | | 0,5% | |
| TOTAL | 10% | 19% | 6,5% | 7,5 % |

Article 7.3 - Prévoyance

La contribution prévoyance sera affectée, en priorité, à la couverture en cas d'incapacité de travail, et à la couverture décès.

Le taux de 1,50 % sur la tranche A, à la charge de l'employeur doit être affecté obligatoirement à la couverture en cas de décès conformément à la convention du 14 mars 1947, article 7, instituant le régime de retraite des cadres.

Article 7.4 - A.P.E.C.

Les cadres salariés relevant de l'article premier du présent accord 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 seront selon la répartition suivante :

| | |
|------------------|----------------------|
| Employeur | salarié cadre |
| 3/5 ^e | 2/5 ^e |

(Protocole n° 16 du 5/10/1979 et Protocole n° 70 du 7/4/1987)

Chapitre 8

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 8.1 - Objectifs

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, la Formation Professionnelle Continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Elle doit permettre :

- aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation,
- aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

Article 8.2 - Nature et priorités des actions en formation

a) la formation professionnelle continue des salariés comprend :

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

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

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.

Elles comportent l'enseignement de connaissance et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

b) afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise, notamment pour les personnels d'animation afin d'obtenir le D.E.F.A.,

- adaptation à l'évolution de la population, des techniques, des handicaps, etc.,
- gestion, comptabilité,
- bureautique, informatique,
- sécurité,
- économat, cuisine, hygiène, diététique,
- formations adaptées aux fonctions d'encadrement,
- formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives :

- éducateur spécialisé,
- éducateur technique spécialisé,
- moniteur éducateur,

la prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

Article 8.3 - Reconnaissance des qualifications

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

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

Article 8.4 - Moyens reconnus aux représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

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

Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

Article 8.5 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

Article 8.6 - Durée et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.932.2 du Code du Travail et conformément à son article L.132.2.

Article 8.7 - Participation des employeurs à la formation continue

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à **2,1 % de la masse salariale brute à partir du 1/1/93** (Soit 0.30 % alternance + 0.20 % CIF + 1.60 % plan de formation).

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la Formation Professionnelle Continue dans le cadre du **plan de formation**.

(Protocole 98 du 28/5/1991)

Chapitre 9

CONGÉS

Article 9.1 - Congés payés annuels

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur la base de **30 jours ouvrables**.

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

Sont assimilées à des périodes de travail effectif, pour la détermination du congé payé annuel :

- les périodes de congés payés annuels de l'année précédente (art. L.223.4),
- les périodes de repos compensateur (art. L.212.5.1),
- les périodes d'absence pour congé maternité et d'adoption (art. L.122.25 à L.122.30),
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle (art. L.223.4),
- les périodes non rémunérées d'éducation ouvrière (art. L.451.1),
- les périodes de congés non rémunérés pour la formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse (art. L.225.1),
- les périodes de formation professionnelle prévues dans le cadre du plan de formation conformément à la loi de juillet 1971,
- les périodes de congés formation (art. L.931.1),
- les périodes de maintien ou de rappel au service national (art. L.223.4),
- les périodes de congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux (art. L.226.1),
- **les périodes pour maladie, rémunérées ou non, reconnues par la Sécurité Sociale pour une durée totale de 90 jours consécutifs ou non,**
- les périodes d'absence autorisées pour siéger dans les instances de formation et de commissions administratives et paritaires (art. L.992.8).

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

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

Pour le 1^{er} mai de chaque année, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, 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.

Sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'employeur, les congés payés non pris par le salarié au 30 Avril de l'année suivante ne peuvent donner lieu ni à report, ni à indemnité compensatrice.

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 de 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, le salarié 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 en 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. La durée de préavis n'est prise en considération pour le calcul de cette indemnité que si le salarié a effectivement travaillé au cours de celui-ci.

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.

(Protocole d'accord n° 17 du 24/1/1980)

Article 9.2 - Congés maladie

Article 9.2.1 - Congé de maladie des salariés non-cadres

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, le salarié comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressé les ressources suivantes :

- **pendant les 90 premiers jours consécutifs ou non** : le maintien du salaire net que le salarié aurait perçu sans interruption d'activité ;
- **pendant les 90 jours suivants consécutifs ou non** : le maintien du demi-salaire net que le salarié aurait perçu sans interruption d'activité.

Si le cumul des indemnités journalières de Sécurité Sociale et de prévoyance est supérieur à ce demi-salaire, elles demeureront entièrement acquises au salarié.

Toutefois, en aucun cas, un salarié malade ne pourra percevoir globalement, tant de la Sécurité Sociale que de l'établissement ou d'un régime de prévoyance auquel participe l'établissement, des indemnités supérieures au montant de la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Les indemnités journalières de la 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 **DOUZE mois consécutifs précédant** l'arrêt de travail en cause.

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

L'absence d'une durée inférieure à six mois justifiée par l'incapacité résultant de la 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 six 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 (en respectant la procédure de licenciement).

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.

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 CINQ 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 doit 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 de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin-contrôleur.

Article 9.2.2 - Congé de maladie des salariés cadres

Les dispositions relatives aux congés maladie des non-cadres s'appliquent également pour les cadres, dans les conditions suivantes :

- en cas d'arrêt de travail dû à la maladie, le cadre comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressé les ressources suivantes :
 - **pendant les 180 premiers jours consécutifs ou non** : le maintien du salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité ;
 - **pendant les 180 jours suivants consécutifs ou non** : le maintien du demi-salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité.

Les autres dispositions relatives aux congés maladie des non-cadres sont également applicables aux cadres.

(Protocole d'accord n° 19 du 18/4/1980)

Article 9.3 – Congés pour accidents du travail et maladies professionnelles

Les dispositions relatives à la maladie s'appliquent également aux accidents du travail et aux maladies professionnelles **dès le premier jour d'embauche.**

Ces dispositions s'appliquent, indépendamment de la garantie de salaire qui aurait pu être accordée à un même salarié au titre de la maladie.

L'incapacité résultant d'un accident du travail ne peut donner lieu à rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

Après la consolidation, le salarié victime d'un accident du travail, est conservé dans son emploi quand sa blessure ne le met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi. Dans ce cas, il ne pourra résulter de sa blessure, aucune réduction du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupe s'il le remplit dans les conditions normales.

Dans le cas d'inaptitude à la reprise de son emploi, il a priorité dans la mesure des places disponibles, pour être affecté à un emploi de moindre fatigue pour lequel il remplirait les conditions requises.

(Protocole n° 20 du 18/4/80)

Article 9.4 - Congés familiaux et exceptionnels

Des congés familiaux et exceptionnels seront accordés, sur justification, aux personnels, sur les bases d'un minimum de :

- **cinq jours** ouvrables pour le mariage de l'employé,
- **deux jours** ouvrables pour le mariage d'un enfant,
- **un jour** ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,
- **cinq jours** ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- **deux jours** ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, 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, un ou deux jours supplémentaires seront accordés.

Pour la **naissance d'un enfant**, ou dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, **le père** bénéficie du congé réglementaire de **3 jours** pris dans la quinzaine entourant la naissance.

Article 9.5 - Congés pour maladie grave d'un enfant

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

(Protocole n° 22 du 18/4/1980)

Article 9.6 - Congés pour convenances personnelles

Les congés pour convenance personnelle pourront être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettront dans la limite d'un an.

Les demandes seront présentées, par écrit, au moins deux mois avant la date de début du congé envisagé.

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

(Protocole n° 23 du 18/4/1980)

Article 9.7 - Congé de maternité

En cas d'arrêt de travail pour congé maternité tel que prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L.122-26), la mère salariée comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressée les ressources suivantes :

- **maintien du salaire net** que la salariée aurait perçu sans interruption d'activité pendant toute la durée du congé maternité tel que prévu à l'article L.298 du Code de la Sécurité Sociale.

En outre, à l'expiration de la période ci-dessus, sur demande écrite de la mère pour pouvoir se consacrer à son enfant, un congé sans solde d'une durée maximum de TROIS MOIS lui sera accordé.

Ce congé pourra être porté à SIX MOIS si les nécessités du service le permettent, et s'il y a accord entre les parties.

Par ailleurs, indépendamment des congés prévus ci-dessus, toute mère salariée cessant son activité professionnelle en vue d'élever son enfant bénéficiera d'une priorité d'embauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre en cas de réemploi, bénéficie des avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

(Protocole n° 24 du 18/4/1980 et Protocole n° 39 du 29/4/1982)

Article 9.8 - Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité, ou du congé d'adoption et jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant, le ou la salarié(e) peut prétendre soit à un congé parental pour élever son enfant soit occuper un travail à temps partiel.

Le bénéfice de ce congé est accordé aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée initiale du congé parental est d'un an. Le salarié peut prolonger son congé **jusqu'au 3^e anniversaire** de l'enfant ou le transformer en travail à mi-temps dans les mêmes limites.

Le congé parental suspend le contrat de travail. Il est ni rémunéré ni assimilé à une période de travail effectif pour les droits à congés payés.

Sa durée est prise en compte **pour moitié** pour la détermination des avantages liés à **l'ancienneté**.

A son retour, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

Formalités

Un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental si celui-ci n'est pas pris à l'issue du congé maternité, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée du congé dont il entend bénéficier.

(Protocole n° 69 du 7/4/1987)

Article 9.9 - Congé pour périodes militaires

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

Le salarié permanent, 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 DEUX MOIS au total pendant toute la durée du service dans la profession, quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées par le salarié.

(Protocole n° 25 du 18/4/1980 et Protocole n° 39 du 29/4/1982)

Chapitre 10

RETRAITE

Article 10.1 - Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, à partir de **l'âge normal** prévu par les institutions sociales, le préavis est fixé à :

- 2 mois pour les salariés non cadres,
- 6 mois pour les salariés cadres.

Les salariés comptant dans un établissement ou service du champ d'application tel que défini à l'article 1, au moins dix ans d'ancienneté, bénéficieront au moment de leur départ à la retraite d'une indemnité dont le montant est fixé ci-après.

Le droit à l'indemnité reste acquis en cas de départ :

- pour inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale,
- pour bénéfice des dispositions de l'article L.322 du Code de la Sécurité Sociale,
- pour bénéfice de l'accord concernant la garantie de ressources volontaire,
- pour toutes causes de mise à la retraite reconnues par la Sécurité Sociale.

Les salariés comptant dix ans d'ancienneté dans l'établissement ou dans un établissement du champ d'application tel que prévu à l'article premier, bénéficieront d'une indemnité de départ en retraite **d'un mois de salaire**, augmentée **d'un tiers** de mois de salaire par année **supplémentaire au-delà de dix ans**.

Le salaire à prendre en considération sera le dernier salaire perçu, y compris les indemnités permanentes constituant les compléments de salaire.

L'indemnité perçue ne pourra pas dépasser six mois du dernier salaire versé.

(Protocole n° 33 du 11/12/1981 et Protocole n° 68 du 7/4/1987)

Pour la mise à la retraite, application de la réglementation générale (à partir de 65 ans) :

- Rappelons que l'indemnité de **mise à la retraite** (initiative patronale) est exonérée totalement de charges sociales et fiscales.
- Rappelons que l'indemnité de **départ en retraite** est assujettie aux cotisations sociales sauf les 3 050 Euros. Elle est soumise aux cotisations de chômage, retraite complémentaire, à la CSG et à la CRDS.

Article 10.2 - Pré-retraite volontaire progressive

Les salariés **d'au moins 55 ans** ayant opté pour le système de préretraite volontaire progressive à mi-temps (contrat de solidarité) bénéficieront, lors de leur cessation totale d'activité, de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions ci-dessus.

Cette indemnité est calculée sur la base du dernier salaire, y compris les indemnités permanentes, que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé à **plein temps**.

(Protocole n° 52 du 27/2/1985)

Chapitre 11

Article 11.1 - Intégration des personnels en fonction à la date d'application de l'accord

Chaque personnel sera intégré dans la grille de classification des emplois, à l'emploi similaire ou correspondant à celui tenu à la date d'application du présent accord.

Au moment de l'intégration, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise par chaque salarié à partir de la date d'agrément du centre au titre de l'article 185.3 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale.

Au cas où cette intégration donnerait un salaire inférieur à celui perçu par l'intéressé à la date d'application du présent accord, l'intégration se fera à l'indice donnant salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Article 11.2 - Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation

(Secrétariat: SOP - 11 bis rue Eugène Varlin – B.P. 60 - 75462 PARIS CEDEX 10)

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application du présent accord seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation.

Cette commission de 10 membres sera composée à égalité :

- de représentants du Syndicat d'Employeurs signataire (SOP)
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires du présent accord.

Cette Commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions du présent accord ;

- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;
- de veiller au respect de l'accord par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emplois, de catégories et d'avantages de carrière.

Chapitre 12

SEJOURS EXTERIEURS

Les présentes dispositions ont pour objectif de préciser les obligations et contreparties lorsque l'association gestionnaire d'un CHRS et d'activités d'insertion organise, pour ses usagers et pensionnaires, un **séjour extérieur, supérieur à 48 heures consécutives**.

Ces activités éducatives ou thérapeutiques doivent faire l'objet d'un projet spécifique qui comprendra notamment :

- la description des activités
- les objectifs et finalités poursuivis
- les moyens mis en œuvre.

Article 12.1

Lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, la négociation d'un accord cadre spécifique aux « transferts » ou séjours extérieurs permettra de définir les modalités générales de mise en œuvre.

Article 12.2 – Organisation du séjour et des conditions de travail

En outre, le séjour extérieur fera l'objet d'une concertation dans l'établissement, préalable à l'activité, avec les institutions représentatives du personnel, à défaut avec les personnels participant à l'activité extérieure.

Cette concertation portera sur :

- les conditions d'organisation du séjour, ses finalités ;
- la durée du séjour ;
- les conditions d'accueil relatives aux locaux ;
- le nombre de salariés prévus pour l'encadrement de l'activité extérieure ;
- leur qualification professionnelle ;
- les conditions d'organisation du travail et les horaires prévisionnels de travail durant la période ;
- l'organisation des repos hebdomadaires ;
- les modalités de compensation des heures supplémentaires en repos de remplacement ou, à défaut, en paiement ;

- les modalités prévues pour le transport ;

A l'occasion de cette concertation, l'employeur désignera le salarié ayant la responsabilité du séjour et doté d'une délégation de pouvoir.

Article 12.3 – Dérogations

A titre dérogatoire et pendant la durée du séjour extérieur, la durée quotidienne du travail peut être portée à 12 heures, dans la limite de 60 heures hebdomadaires.

Article 12.4 – Modalités financières en contrepartie des contraintes

Article 12.4.1 – Indemnité journalière forfaitaire

Au titre de la contrainte particulière que représente l'obligation de **séjour hors domicile personnel**, les salariés bénéficient d'une indemnité journalière de 3 points par journée indivisible, y compris le temps de trajet et le repos hebdomadaire inclus dans la période.

Article 12.4.2 – Indemnité de responsabilité exceptionnelle

Le salarié, désigné par l'employeur comme responsable de l'activité extérieure, reçoit une indemnité forfaitaire de **responsabilité** de 2 points par jour indivisible.

Article 12.4.3 – Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés

Les salariés travaillant effectivement le dimanche ou un jour férié bénéficient de l'indemnité de deux points par heure, dans les conditions prévues dans le protocole 128.

Article 12.4.4 – Transport – Hébergement – Restauration

Pendant la durée du séjour, les frais de transport, d'hébergement et de restauration sont à la charge de l'employeur.

En cas de déplacement individuel, autorisé par l'employeur, le remboursement des frais de transport occasionnés est effectué selon les dispositions conventionnelles « frais de transport ».

Pendant la durée du séjour, les salariés bénéficient de la gratuité des repas, pris avec la collectivité.

En dehors des obligations de service si les repas ne peuvent être assurés dans un espace prévu à cet effet, les repas pris à l'extérieur font l'objet d'un remboursement dans les limites prévues par les dispositions conventionnelles relatives aux frais professionnels.

Article 12.4.5 – Équipement matériel

Pour les activités nécessitant un équipement particulier, les associations le mettront à disposition des personnels concernés.

(Protocole 136 du 6/06/2001)

ANNEXE 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES SALAIRES

■ Groupe n°1

- *Agent de service (femme de ménage, homme d'entretien, aide de cuisine, aide lingère, plongeur)*
- *Gardien de nuit (sécurité incendie des immeubles)*
- *Chauffeur V.L.*
- *Employé de bureau*

■ Groupe n°2

- *Lingère qualifiée*
- *Ouvrier professionnel qualifié*
- *Jardinier qualifié*
- *Chauffeur de transport en commun P.L. ou T.C.*
- *Hôte ou hôtesse d'accueil*
- *Standardiste*
- *Sténo-dactylo*
- *Surveillant de nuit*
- *Animateur, moniteur, éducateur, non diplômés*

■ Groupe n°3

- *Ouvrier professionnel qualifié polyvalent*
- *Adjoint d'Économat*
- *Agent Administratif*
- *Secrétaire Sténo-Dactylo*
- *Aide-soignant*
- *Auxiliaire de puériculture*
- *Cuisinier (ou commis de cuisine)*
- *Animateur, moniteur, éducateur non diplômés et les surveillants de nuit après 5 ans d'exercice dans la fonction. (Les animateurs, moniteurs, éducateurs non diplômés du groupe 2 passeront au groupe 3 après 5 ans, à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe 2)*
- *Travailleuse familiale diplômée (TISF)*

■ Groupe n°4

- *Chef d'entretien*
- *Chef cuisinier de niveau 1 (justifiant d'un C.A.P. ou de 5 ans de pratique professionnelle)*
- *Aide-comptable avec C.A.P.*
- *Moniteur éducateur diplômé*
- *Moniteur d'Atelier (avec C.A.P. ou expérience professionnelle)*
- *Jardinière d'enfants (ou éducateur de jeunes enfants)*

- Secrétaire de direction 1ère catégorie soit titulaire d'un BAC G1, d'un BAC F8 ou d'une formation de niveau IV équivalente ; soit secrétaire sténo-dactylo ayant au minimum 10 ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 3).
- Animateur (titulaire du D. U. T)
- Animateur titulaire des 5 unités de formation prévues à l'article 7 de l'arrêté du 18 août 1988.
- Animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau IV
- L'animateur chargé de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations. Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et favorise leur insertion socioprofessionnelle.
- L'animateur chargé de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation.

■ Groupe n°5

- Puéricultrice
- Assistante sociale
- Infirmière diplômée d'État
- Éducateur spécialisé
- Jardinière d'enfants spécialisée
- Animateur socioculturel (titulaire du D.E.F.A.)
- Monitrice d'enseignement ménager
- Conseillère en économie familiale et sociale
- Chef d'atelier (ou éducateur technique spécialisé)
- Comptable diplômé
- Secrétaire de direction 2ème catégorie : soit titulaire d'un B.T.S. ou d'une formation de niveau III équivalente ; soit secrétaire de direction de 1ère catégorie ayant au minimum 10 ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 4)
- Chef cuisinier de niveau II (justifiant du C.A.F.E.T.S. ou du B.T.S. de l'hôtellerie restauration)
- Animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau III.
- L'animateur chargé d'action de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations. Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et favorise leur insertion socioprofessionnelle. L'animateur chargé d'action de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation.

■ Grille indiciaire des emplois (*)

| ANCIENNETÉ | GROUPE 1 | GROUPE 2 | GROUPE 3 | GROUPE 4 | GROUPE 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Échelon de début..... | 336 | 347 | 358 | 378 | 441 |
| Après 1 an | 346 | 357 | 370 | 399 | 462 |
| Après 3 ans..... | 354 | 367 | 383 | 412 | 493 |
| Après 5 ans..... | 364 | 375 | 399.4 | 433 | 519 |
| Après 7 ans..... | 371 | 387.4 | 418.4 | 453 | 540 |
| Après 9 ans..... | 386.4 | 406.4 | 437.4 | 472 | 555 |
| Après 11 ans..... | 402.4 | 421.4 | 456.4 | 494 | 587 |
| Après 14 ans..... | 418.4 | 438.4 | 474.4 | 514 | 620 |
| Après 17 ans..... | 434.4 | 455.4 | 492.4 | 541 | 657 |
| Après 21 ans..... | 450.4 | 472.4 | 510.4 | 571 | 688 |

(*) S'ajoute l'indemnité de 8,21 %

CADRES

■ **Groupe n°6**

- *Économe (formation de niveau III ou expérience professionnelle)*
- *Chef de service (éducatif, d'animation ou technique) (formation de niveau III et 5 ans de pratique professionnelle)*
- *Chef de projet (secteur formation), titulaire d'une formation de niveau II, ou titulaire d'une formation de niveau III et de 5 ans de pratique professionnelle dans le domaine de la formation ou assimilé.*
- *Psychologue*

■ **Groupe n°7**

- *Directeur adjoint (ou sous-directeur), titulaire d'une formation de niveau III et de 5 ans de pratique professionnelle complétées de modules de formation en gestion financière et gestion du personnel.*
- *Directeur d'établissement de moins de 20 lits*

■ **Groupe n°8**

- *Directeur d'établissement de 20 à 50 lits ou assimilés*

■ **Groupe n°9**

- *Directeur d'établissement de plus de 50 lits ou assimilés*

■ **Définition de fonction du directeur**

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le Directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en œuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé ;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

■ **Condition d'accès aux fonctions de direction**

Les cadres de direction des groupes 8 et 9 doivent être titulaires :

- soit d'une formation de niveau II (CAFDES ou autres),
- soit d'une formation de niveau III et de 10 ans de pratique professionnelle complétées de modules de formation en gestion financière et gestion du personnel.

■ Indemnités

a) Cadre assurant le remplacement permanent du Directeur :

Dans les établissements n'employant pas de Directeur-Adjoint (ou de Sous-Directeur), le Cadre qui assure la charge du remplacement permanent du Directeur, en complément de sa mission, bénéficie d'une indemnité mensuelle de **30 points**.

Cette indemnité est liée à l'existence de la sujétion et est supprimée si la sujétion disparaît (notamment, dans le cas de la création du poste de Directeur Adjoint ou de Sous-Directeur).

b) Dans les cas exceptionnels d'établissements ou d'organismes de plus de 100 lits, les directeurs bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de **30 points** ne subissant pas les majorations pour ancienneté.

c) Directeur général d'association

Lorsque l'association gérant plusieurs établissements ou services nomme un directeur général, le classement du groupe 9 est complété d'une indemnité de responsabilité fixée sur la base d'un montant compris **entre 100 et 300 points**.

■ Indemnité d'astreintes

L'astreinte est une période qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif, au cours de laquelle le cadre a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une mission au service de l'entreprise. Le temps consacré à l'intervention, y compris le temps de déplacement, est considéré comme du temps de travail effectif.

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le cadre placé en situation d'astreinte bénéficie d'une indemnité.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par période de 7 jours consécutifs d'astreinte incluant également les périodes de travail effectif,
- 12 points par période continue d'astreinte inférieure ou égale à 24 heures en cas de semaine incomplète incluant également les périodes de travail effectif.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Cette indemnisation peut également, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un avantage en nature.

■ Grille indiciaire des emplois

| ANCIENNETÉ | GROUPE 6 | GROUPE 7 | GROUPE 8 | GROUPE 9 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|
| Échelon de début..... | 660 | 720 | 800 | 850 |
| Après 1 an | 690 | 740 | 830 | 880 |
| Après 3 ans..... | 720 | 760 | 860 | 910 |

| | | | | |
|-------------------|-----|------|------|------|
| Après 5 ans..... | 740 | 785 | 890 | 940 |
| Après 7 ans..... | 760 | 810 | 920 | 970 |
| Après 9 ans..... | 780 | 835 | 950 | 1000 |
| Après 11 ans..... | 810 | 860 | 980 | 1030 |
| Après 14 ans..... | 830 | 900 | 1020 | 1060 |
| Après 17 ans..... | 860 | 935 | 1060 | 1100 |
| Après 21 ans..... | 880 | 965 | 1100 | 1140 |
| Après 25 ans..... | 900 | 1000 | 1140 | 1180 |

(Protocole n°137 du 1/10/2001)

R T T
ACCORD DE BRANCHE DU 1^{er} AVRIL 1999
(Étendu – J.O. du 8/08/1999)

■ **Préambule**

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en oeuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche - convention collective nationale - entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
2. inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
3. intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
4. permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
5. créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

■ **Chapitre I - Dispositions générales**

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z ENSEIGNEMENT PRIMAIRE : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

- 80.2A ENSEIGNEMENT SECONDAIRE GENERAL : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3.Z ENSEIGNEMENT SUPERIEUR établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
- 80.4.Z FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITES D'ENSEIGNEMENT et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation..
- 80.4.C FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- 80.4 D.AUTRES ENSEIGNEMENTS Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.
- 85.1A ACTIVITES HOSPITALIERES :
 - services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
 - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
 - les activités de blocs opératoires mobiles,
 - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.312 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C PRATIQUE MEDICALE :
 - les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
 - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
 - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G ACTIVITES DES AUXILIAIRES MEDICAUX :
 - les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :
 - les activités des banques de spermes ou d'organes,
 - les lactariums,
 - la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPES : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTE :
 - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
 - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
 - l'hébergement en famille d'accueil,
 - les activités des maisons maternelles.
- 85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPES :
 - l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

- 85.3D ACCUEIL DES PERSONNES AGEES :
- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
 - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E AUTRES HEBERGEMENTS SOCIAUX :
- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...
- 85.3G CRECHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTEGES :
- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
 - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :
- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
 - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
 - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
 - les services du tutelle.
- 91.3E ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. : les 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 dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K ACTIVITES THERMALES ET DE THALASSOTHERAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 3 - Création d'emplois

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers,
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en oeuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

Article 4 - Maintien de l'emploi

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

■ *Chapitre 2 - Dispositions générales sur le temps de travail*

Article 5 - Durée hebdomadaire

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, est fixée à 35 heures au plus et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R.212-9 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Article 6 - Repos quotidien

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Article 7 - Pause

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.

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.

Article 8 - Répartition du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours. Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

Article 9 - Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuel lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

■ **Chapitre 3 – Décompte et répartition du temps de travail**

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire,
- par quinzaine,
- par cycle de plusieurs semaines,
- sur tout ou partie de l'année.

Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle 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 l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 11 - Modulation du temps de travail

Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

11.1 - Définition et principe

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans le cadre juridique de l'article L. 212-8.II du Code du travail.

La modulation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et le plafond hebdomadaire défini à l'article 11.4.2 ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre.

11.2 - Modalités d'application aux salariés

11.2.1 - Détermination des salariés concernés

La modulation des horaires peut s'appliquer à tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

11.2.2 - Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

Les salariés sous CDD peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

11.2.3 - Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures de modulation du temps de travail.

11.3 - Périodes de modulation

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs. Elle s'apprécie soit sur l'année civile soit sur toute autre période de 12 mois.

11.4 - Durée de travail

11.4.1 - Durée moyenne de travail

La durée moyenne de travail pendant la période de modulation est égale à 35 heures hebdomadaires. Cette durée peut être fixée en deçà par accord collectif.

11.4.2 - Amplitude de la modulation

L'horaire collectif de travail ne peut pas dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives ni être inférieur à 21 heures.

11.5 - Mise en place de la modulation

11.5.1 - Élaboration du projet de modulation du temps de travail

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure,
- la période de modulation et la programmation indicative,
- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

11.5.2 - Programme annuel de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également les variations, éventuellement prévues, de la répartition des jours de travail dans la semaine.

La programmation de la modulation fait l'objet d'une planification mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

La modulation d'horaires fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans chaque service concerné.

11.5.3 - Délai de prévenance

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

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

11.6 - Rémunération

11.6.1 - Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine ou de 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé. Pour les congés et les absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

11.6.2 - Vérification individualisée

Tous les mois, l'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D.212-18 du Code du travail et suivants.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur de remplacement visé à l'article 9.

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salarié, que les heures ouvrant droit à rémunération ont été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne de l'horaire hebdomadaire retenu a été respectée.

Si tel n'est pas le cas, chaque heure effectuée au-delà de la moyenne hebdomadaire retenue ouvre droit à une majoration de salaire de 25% ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos de 50% pour chaque heure effectuée au-delà de cette moyenne.

11.6.3 - Entrée ou sortie en cours de période de modulation

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation et qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

11.7- Contreparties à la modulation

L'employeur, outre la réduction du temps de travail définie à l'article 11-1, doit mettre en oeuvre au moins une des contreparties suivantes :

- repos compensateur de 130 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires (110 heures).
- choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs.

D'autres contreparties peuvent être mises en oeuvre par accord collectif notamment :

- maintien ou accroissement de l'emploi,
- réduction supplémentaire de la durée du travail.

11.8 - Chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

11.9 - Accord d'adaptation

Le régime de modulation institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

Article 12 - Annualisation du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises peuvent recourir à l'annualisation du temps de travail accompagnée de la réduction de la durée du travail des salariés concernés.

L'annualisation est adaptée pour améliorer l'emploi au niveau de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, pour améliorer le fonctionnement des entreprises, la qualité du service rendu aux usagers et accroître le confort des salariés du fait de la baisse du temps de travail.

12.1 - Mise en oeuvre de l'annualisation du temps de travail

La mise en oeuvre de l'annualisation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de l'annualisation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment:

- les personnels concernés par la mesure,
- la période d'annualisation et la programmation indicative,
- les modalités de rémunération découlant de l'annualisation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

12.2 - Programmation

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité prévues par l'employeur.

La programmation est soumise à consultation du comité d'entreprise ou à défaut, s'ils existent, des délégués du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés par voie d'affichage 15 jours calendaires avant son application.

12.3 - Délai de prévenance

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

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

12.4 - Limites maximales et répartition des horaires

L'horaire collectif de travail ne peut dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives, ni être inférieur à 21 heures.

Dans le cadre des variations d'horaires, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut

aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail des salariés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

12.5 - Durée de travail

12.5.1 - Durée moyenne de travail annualisé

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif pendant la période d'annualisation est fixée à 35 heures. Toutefois, un accord collectif peut prévoir une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures.

12.5.2 - Périodes de variation des horaires

L'employeur peut décider de faire varier les horaires autour de la moyenne hebdomadaire définie à l'article 12.5.1 pratiquée dans l'entreprise, pendant 12 mois consécutifs.

Il peut aussi décider de faire varier les horaires autour de cette même moyenne pendant une partie de l'année au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées.

12.6 - Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'annualisation est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif appliqué.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

12.7 - Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où la durée moyenne de travail annualisé définie à l'article 12.5.1 a été dépassée, seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire conformément à l'article L.212-5 du Code du travail. Le paiement de ces heures excédentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent tel que prévu à l'article 9.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur.

12.8 - Personnel d'encadrement

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures d'annualisation du temps de travail.

12.9 - Salarié sous CDD

Les salariés sous CDD ont un horaire annualisé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à la période d'annualisation, la régularisation visée à l'article 12.6 est effectuée au terme du contrat.

12.10 - Recours au chômage partiel

En cours d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

12.11 - Accord d'adaptation

Le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

■ **Chapitre 4 – Dispositions spécifiques**

Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Article 15 - Salariés à temps partiel

15.1 - Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L.212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

15.3 - Garanties individuelles

- **Egalité des droits** : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.
- **Rémunération** : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.
- **Période minimale de travail continu** : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

15.4 - Interruption d'activité

- **Nombre** : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.
- **Durée** : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

15.5 - Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

15.6 - Temps partiel annualisé choisi

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L.322-12 du Code du travail demeure ouvert lorsque le temps partiel annualisé résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif

définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

■ **Chapitre 5 – Compte épargne-temps**

Article 16 - Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et /ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

Article 17 - Alimentation

Chaque salarié peut affecter à son compte :

1°/ → au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, au plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 4 ans
→ le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du Code du travail,

2°/ En accord avec l'employeur

- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an,
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires,
- les congés conventionnels supplémentaires.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 10 jours par an ; cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans

Article 18 - Conversion des primes en temps

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dûs, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{horaire mensuel contractuel} \times \text{somme due}}{\text{salaire mensuel}} = \text{temps de repos.}$$

Article 19 - Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise),
- des congés de fin de carrière,
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Article 20 - Situation du salarié pendant le congé

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

Article 21 - Gestion financière du CET

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

Article 22 - Fin du congé et cessation du CET

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 23 - Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

Article 24 - Transmission du CET

La transmission du CET, annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L.122-12 du Code du travail.

■ **Chapitre 6 – Mandatement syndical**

Article 25 - Mise en oeuvre du mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

25.1 - Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail).

25.2 - Temps affecté aux salariés mandatés

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L.412-18 du Code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

■ **Chapitre 7 – Mise en oeuvre de l'accord**

Article 26 - Suivi de l'accord

Une Commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est

instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

Article 27 - Commission d'interprétation

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 28 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

Article 29 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 30 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

Article 31 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 32 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 33 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

R T T ACCORD CADRE DU 9 MARS 1999

■ **Chapitre I - Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (anticipation)**

Article 1^{er} - Organismes concernés

Les dispositions du chapitre I s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application des accords collectifs de travail applicables dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et secteur insertion qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 % soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du Code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement les mentions suivantes:

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement de l'effectif);
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise;
- les personnels concernés par la réduction du temps de travail;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les douze derniers mois);
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'Accord de branche;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques;
- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas un an;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum trois ans);

- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord, dont notamment l'incidence sur les seuils ouvrant droit à la protection sociale (assurance maladie de la sécurité sociale et assurance chômage de l'UNEDIC);
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, ou la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

Article 3 - Horaire collectif de travail

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche, on retient:

- **La loi:**

- nombre de jours par an: 365
- nombre de jours de repos hebdomadaire par an: 104
- nombre de jours ouvrés de congés payés: 25
- nombre de jours fériés légaux par an: 11

➔ soit $365 - 104 - 25 - 11 = 225$ jours $225/5 = 45$ semaines $45 \times 39 \text{ h} = 1.755$ heures

- **Les accords CHRS:**

Les repos compensateurs contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Le temps de travail effectif annuel est de:

$225 - 9 = 216$ jours $216/5 = 43,2$ semaines $43,2 \times 39 = 1.684,8$ h

➔ soit - 10 % : $43,2 \times 35 = 1.512,0$ h

➔ soit - 15 % : $43,2 \times 33 = 1.425,6$ h

Les salariés bénéficiant d'accords d'entreprise portant sur les horaires collectifs se verront appliquer la réduction du temps de travail à partir de l'horaire collectif fixé par ces accords en vigueur dans l'établissement.

Article 4 - Personnel concerné

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des usagers en insertion.

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Article 5 - Recrutement

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche. L'incidence de ces augmentations ne pourra excéder 50 % du volume horaire global des embauches compensatrices.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

Article 6 - Maintien des effectifs

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant trois ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

Article 7 - Compte épargne-temps

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche.

Article 8 - Temps partiel

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent se voir proposer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %).

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment de la proposition de réduction du temps de travail, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption 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.

Article 9 - Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les chefs de service, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, 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.

La moitié 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 15, 3^{ème} partie (répartition de la durée du travail), du présent accord.

Article 10 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu à l'article 11 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 11 - Modalités de Financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu de la suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'État (article 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions des Accords collectifs CHRS par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de trois ans. A l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avant le 1^{er} juillet 1999 sur la base de l'accord cadre du 9 mars 1999 ne sont pas visés par l'alinéa précédent.

Article 12 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire de la mesure ainsi décidée: suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

Article 13 - Suivi de l'accord

Le suivi du présent chapitre est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent chapitre I, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

■ *Chapitre II - Dispositions portant adaptation des accords collectifs CHRS à la réduction du temps de travail*

Le présent chapitre porte adaptation des accords collectifs CHRS à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du Code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1^{er} avril 1999.

Article 14 - Personnel concerné

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des usagers en insertion.

Article 15 - Décompte et répartition du temps de travail

Les articles 1, 2 et 3 du protocole 50 du 7 novembre 1984 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes:

1 - DUREE 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^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres au plus tard.

Conformément à l'accord de branche, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateurs majorés dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément à la loi.

2 - REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche :

- 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.

Quelle que soit la répartition retenue, la durée du travail hebdomadaire est fixée au minimum à 26 heures et au maximum à 44 heures pour les personnels à temps plein.

3 - RÉPARTITION DE L'ORGANISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL PAR CYCLE DANS LA LIMITE DE 9 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. La durée hebdomadaire du travail ne peut pas être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Le cycle de travail ne peut dépasser 9 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.

4 - PERSONNEL D'ENCADREMENT

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les chefs de service lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, 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.

La moitié 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 15, 3^{ème} partie (répartition de la durée du travail), du présent accord.

5 - DUREE 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, cette durée peut compter deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures.

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

6 - PAUSES

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six 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 les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

7 - DUREE ININTERROMPUE DE REPOS ENTRE DEUX JOURNEES DE 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 sans être inférieure 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 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié l'initiative du salarié dans un délai de 3 mois.

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.

9 - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les dispositions des protocoles 18 et 38 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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 3^{ème} mois ou du 61^{ème} jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Article 16 - Modalité de financement de la réduction du temps de travail

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu de la suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

Article 17 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 16 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 18 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail

Les économies réalisées au titre de l'article 16 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie,...) valorisent annuellement l'impact budgétaire de la mesure ainsi décidée: suspension à compter du 1^{er} janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

ACCORD 2002 - 01
ACCORD DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE
ET MEDICO-SOCIALE A BUT NON LUCRATIF
VISANT A METTRE EN PLACE LE TRAVAIL DE NUIT

Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 « encadrement du travail de nuit » de la loi n°2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

| | | |
|---------|--|--|
| 80.1Z | ENSEIGNEMENT PRIMAIRE : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2A | ENSEIGNEMENT SECONDAIRE GENERAL : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés. | |
| 80.2C | ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés. | |
| 80.3.Z | ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR | établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle |
| 80.4.Z | FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT | et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4.C | FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE | |
| 80.4 D. | AUTRES ENSEIGNEMENTS | Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les IFSI: instituts de |

formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

- 85.1A **ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES :**
- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
 - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,
 - les activités de blocs opératoires mobiles,
 - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.312 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C **PRATIQUE MÉDICALE :**
- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
 - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,
 - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1.E **PRATIQUES DENTAIRES :** Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G **ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX :**
- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L **CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :**
- les activités des banques de spermes ou d'organes,
 - les lactariums,
 - la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A **ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS :** l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B **ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :**
- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,
 - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
 - l'hébergement en famille d'accueil,
 - les activités des maisons maternelles.
- 85.3C **ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPÉS :**
- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D **ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :**
- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
 - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E **AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :**
- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc...
- 85.3G **CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS :** activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H **AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :**
- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
 - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K **AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :**
- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,
 - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,
 - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,
 - les services du tutelle.
- 91.3E **ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. :** les 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 dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif. |
| 93.0K | ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie. |
| 24.4A | FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés. |

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

CHAPITRE I

Article 1 – Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

Article 2 – Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

→ soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

→ soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

Personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

Article 3 – Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 H à 12 H par dérogation à l'article L.213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L.220-1 du code du Travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures.

Article 4 – Conditions de travail

Article 4.1 – La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra 6 h.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

Article 4.2 – Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L.236.4 du Code du travail.

Article 4.3 – Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L.224.1 du Code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.4 – Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 4.5 – Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

Article 5 – Contreparties de la sujétion de travail de nuit

5-1 Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1^{er} janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

5-2-1 Pour les établissements et services non visés au 5-1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 sus-visé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 sus-visé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article

1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;

- à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5-2-2 Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

Article 6 – Égalité entre les femmes et les hommes

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

CHAPITRE II

Article 7 – Autres salariés travaillant la nuit

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1^{er} janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

CHAPITRE III

Article 8 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles..

Article 9 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

Article 11 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 12 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

Article 13 - Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 14 – Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- Les emplois concernés,
- Les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an .

Fait à Paris, le 17 avril 2002

Décret no 2001-1384 du 31 décembre 2001 pris pour l'application de l'article L. 212-4 du code du travail et instituant une durée d'équivalence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 212-2 et L. 212-4 ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, et notamment son article L. 312-1 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décède :

Art. 1er. –

Les dispositions du présent décret sont applicables :

a) Aux établissements gérés par des personnes privées à but non lucratif comportant un hébergement qui sont visés aux 1o, 2o, 4o, 5o et 8o de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

b) **Aux emplois à temps plein** de personnels éducatifs, d'infirmiers ou d'aides-soignants ou de personnels de même niveau de qualification, appelés à les remplacer dont les titulaires assurent en chambre de veille au sein de l'établissement la responsabilité d'une surveillance nocturne.

Art. 2. –

Pour le calcul de la durée légale du travail dans les établissements et pour les emplois visés à l'article 1er du présent décret, chacune des périodes de surveillance nocturne en chambre de veille est décomptée comme **trois heures de travail effectif pour les neuf premières heures** et comme une demi-heure pour chaque heure au-delà de neuf heures.

Art. 3. –

La période de présence en chambre de veille s'étend du coucher au lever des personnes accueillies tels qu'ils sont fixés par les tableaux de service sans que sa durée puisse excéder douze heures.

Art. 4. –

La ministre de l'emploi et de la solidarité, la garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre de l'intérieur sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 31 décembre 2001.

Par le Premier ministre :
Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Elisabeth Guigou

Le ministre de l'intérieur,
Daniel Vaillant

La garde des sceaux, ministre de la justice,
Marylise Lebranchu

REGLEMENT INTERIEUR DE LA C.N.P.C.I.

(article 11.2)

I - COMPÉTENCE DE LA C.N.P.C.I.

La C.N.P.C.I. a à connaître les différends nés de l'interprétation de l'application des protocoles d'accords concernant les CENTRES D'HEBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE.

Elle a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions des protocoles d'accords.
- de régler les conflits survenus à l'occasion de leur application
- de veiller au respect des différents protocoles, par les parties en cause.

En aucun cas, la C.N.P.C.I. n'a compétence ou qualité pour prendre des décisions ayant pour effet de modifier, d'étendre ou de restreindre les dispositions des différents protocoles.

Toute conclusion ou proposition qui aurait ce caractère modificatif extensif ou restrictif ne pourrait prendre forme de décision. Elle devrait être transmise aux instances permanentes de négociations.

Ce n'est qu'après l'adoption d'un avenant que la conclusion de proposition pourrait être notifiée avec valeur de décision.

Toutefois, dans les cas où la C.N.P.C.I. aurait à connaître un litige individuel en vue d'aboutir à un arrangement ou à une transaction, elle n'aurait pas à s'en référer aux instances de négociations, mais la décision prise ayant valeur de compromis ne saurait en aucune manière porter atteinte aux clauses des protocoles et constituer jurisprudence.

II - FONCTIONNEMENT DE LA C.N.P.C.I.

a) Composition

Cette commission de 10 membres sera composée à égalité de :

- représentants du Syndicat d'Employeurs signataire (S.O.P.)
- représentants désignés par les Organisations Nationales Syndicales de Salariés signataires du présent accord.

Les membres sont désignés pour 2 ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat renouvelé.

Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné par l'organisation syndicale qu'il représente.

b) Présidence

La commission est présidée alternativement par un délégué employeur et par un délégué salarié.

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

c) Secrétariat

Le secrétariat des séances est assuré par un délégué salarié lorsque le président est un représentant employeur et par délégué employeur lorsque le président est un représentant salarié.

d) Secrétariat permanent

Le secrétariat permanent de la C.N.P.C.I. est assuré par le Syndicat Employeur signataire (S.O.P. – B.P. 60 – 75462 PARIS CEDEX 10).

Il a pour attributions :

- de recevoir les demandes de recours présentées à la C.N.P.C.I.
- de correspondre avec les syndicats des parties intéressées en vue de réunir toutes les informations nécessaires à l'instruction des dossiers.
- d'expédier les convocations et les documents qui peuvent éventuellement les accompagner.
- de notifier les décisions prises par la C.N.P.C.I.
- de diffuser les procès-verbaux des séances
- d'effectuer tout travail de secrétariat qui lui serait demandé par la commission.

e) Calendrier des réunions

La C.N.P.C.I. se réunit au minimum 3 fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si un fait important le justifie (cas urgent, abondance de dossiers, etc)

Une réunion peut être également supprimée si le nombre de dossier à examiner est insuffisant.

III - PROCEDURE

a) Principes Généraux

Litiges individuels :

Le caractère de litige ou de conflit justifiant le recours à la C.N.P.C.I. doit nécessairement être consacré par une demande personnelle du salarié présumant ressentir préjudice d'une décision qu'il conteste.

Le recours à la C.N.P.C.I. est ouvert à tous les salariés du champ d'application du protocole, même s'ils ne sont pas syndiqués.

Toute demande de recours doit être transmise à la C.N.P.C.I. et obligatoirement soutenue par une des Organisations Syndicales de Salariés, signataires des protocoles d'accords.

Seuls les dossiers concernant des établissements employeurs adhérant au S.O.P. pourront être retenus valablement par la C.N.P.C.I. compte tenu de son champ d'application.

Les employeurs n'ont pas qualité pour introduire une instance de "litige individuel".

Tout recours à la C.N.P.C.I. introduit par un salarié doit obligatoirement faire l'objet d'une information simultanée à l'employeur intéressé.

b) Modalité de la saisine de la C.N.P.C.I.

Litiges individuels :

La demande de recours signée du salarié concerné est établie en deux exemplaires. Elle est accompagnée d'une fiche établie en 10 exemplaires indiquant explicitement :

- la nature, les circonstances et le contexte du litige.
- la position de l'employeur en cause.
- la position du demandeur.

La fiche est établie par l'organisation syndicale de salariés qui prend en charge la défense du demandeur.

L'organisation syndicale de salariés concernée transmet au secrétariat de la C.N.P.C.I. :

- les deux exemplaires de la demande de recours.
- les 10 exemplaires de la fiche.

c) Inscription des affaires à l'ordre du jour

Toute demande de recours parvenue au secrétariat au moins 1 mois avant une réunion de la C.N.P.C.I. sera examinée à la réunion la plus proche.

d) Instruction des dossiers

Dès l'inscription de la demande de recours, le syndicat employeur intéressé demandera à son adhérent concerné de faire connaître sa position et de lui fournir toutes informations, précisions et justifications utiles.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés feront diligence auprès de leurs adhérents respectifs pour qu'ils fournissent les renseignements demandés dans des délais tels qu'ils ne retardent pas la venue de l'affaire à la date prévue.

Les organisations syndicales intéressées remettront à leurs représentants à la C.N.P.C.I. les directives utiles à l'examen de l'affaire.

e) Déroulement des séances

Une affaire est appelée par le secrétariat :

- l'organisation syndicale du salarié concerné présente l'affaire et indique sa position.
- le syndicat employeur concerné présente à son tour sa position.
- la commission délibère.

- la commission rend sa décision. La décision prise est exécutoire.

Les délibérations de la commission ne sont pas secrètes. Elles donnent lieu à rédaction et diffusion d'un procès-verbal.

Chaque décision rédigée en séance et consignée au dit procès-verbal fera l'objet d'une approbation immédiate par les membres de la commission.

IV - EXPLOITATION DES DECISIONS DE LA C.N.P.C.I.

Les décisions de la C.N.P.C.I. sont notifiées aux intéressés par lettre recommandée dans un délai de 14 jours. Le procès-verbal est diffusé aux organisations syndicales et aux membres titulaires de la C.N.P.C.I.

Les décisions d'intérêt général feront l'objet d'une diffusion auprès des établissements employeurs.

La commission est seule juge des décisions qui doivent prendre valeur de jurisprudence.

AGRÉMENTS DES ACCORDS PARITAIRES

Les accords antérieurs à l'application de l'article 16 de la loi sur les institutions sociales n'ont pas fait l'objet d'agrément par arrêté ministériel, mais ont été reconnus «non abusifs» dans le cadre des circulaires ministérielles. Cette procédure concerne :

- le protocole d'accord du 6 mai 1976 (droit syndical et représentants du personnel). N° 1.
- le protocole d'accord du 28 juin 1976 (A) concernant les conditions de formation et de rupture du contrat de travail pour les salariés non-cadres. N° 2.
- le protocole d'accord du 28 juin 1976 (B) concernant les conditions de formation et de rupture du contrat de travail pour les cadres. N° 3.

Les accords suivants - soumis à l'application de l'article 16 de la loi sur les institutions sociales - ont fait l'objet d'agrément :

- Protocole d'accord n° 4 du 16 janvier 1978 (rémunérations) agréé par arrêté ministériel du 2/8/1978 - J.O. du 6/8/1978.
- Protocole d'accord n° 6 du 17 octobre 1978 (psychologue) agréé par arrêté du 18/12/1978 - J.O. du 25/1/1979.
- Protocole d'accord n° 7 du 17 octobre 1978 non agréé.
- Protocole d'accord n° 8 du 17 octobre 1978 non agréé.
- Protocole d'accord n° 9 du 25 mai 1979 (définition des personnels cadres) agréé par arrêté du 2/11/1979 - J.O. du 10/11/1979.
- Protocole d'accord n° 10 du 25 mai 1979 (durée et conditions de travail) agréé par arrêté du 2/11/1979 - J.O. du 10/11/1979.
- Protocole d'accord n° 11 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - J.O. du 10/11/1979.
- Protocole d'accord n° 12 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - J.O. du 10/11/1979.
- Protocole d'accord n° 13 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - J.O. du 10/11/1979.
- Protocole d'accord n° 14 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - J.O. du 10/11/1979.
- Protocole d'accord n° 15 du 5 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - J.O. du 7/3/1980.
- Protocole d'accord n° 16 du 5 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - J.O. du 7/3/1980.
- Protocole d'accord n° 17 du 19 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - J.O. du 7/3/1980.
- Protocole d'accord n° 18 du 24 janvier 1980 agréé par arrêté du 27/5/1980 - J.O. du 14/6/1980.
- Protocole d'accord n° 19 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/8/1980 - J.O. du 27/8/1980.
- Protocole d'accord n° 20 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/8/1980 - J.O. du 27/8/1980.
- Protocole d'accord n° 21 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/8/1980 - J.O. du 27/8/1980.
- Protocole d'accord n° 22 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/8/1980 - J.O. du 27/8/1980.
- Protocole d'accord n° 23 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/8/1980 - J.O. du 27/8/1980.
- Protocole d'accord n° 24 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 26/5/1980 - J.O. du 14/6/1980.
- Protocole d'accord n° 25 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/8/1980 - J.O. du 27/8/1980.
- Protocole d'accord n° 26 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 30/10/1980 - J.O. du 4/12/1980.
- Protocole d'accord n° 27 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/8/1980 - J.O. du 27/8/1980.
- Protocole d'accord n° 28 du 1^{er} avril 1981 agréé par arrêté du 17/10/1981 - J.O. du 30/10/1981.
- Protocole d'accord n° 29 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/3/1982 - J.O. du 18/5/1982.
- Protocole d'accord n° 30 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/3/1982 - J.O. du 18/5/1982.
- Protocole d'accord n° 31 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/3/1982 - J.O. du 18/5/1982.
- Protocole d'accord n° 32 du 11 décembre 1981 non agréé par arrêté du 22/3/1982 - J.O. du 18/5/1982.

- Protocole d'accord n° 33 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/3/1982 - J.O. du 18/5/1982.
- Protocole d'accord n° 34 du 19 janvier 1982 non agréé par arrêté du 4/5/1982.
- Protocole d'accord n° 35 du 19 janvier 1982 non agréé par arrêté du 4/5/1982.
- Protocole d'accord n° 36 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 11/8/1982.
- Protocole d'accord n° 37 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 24/5/1982.
- Protocole d'accord n° 38 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 24/5/1982.
- Protocole d'accord n° 39 du 29 avril 1982 relatif au congé maternité agréé par arrêté du 24/5/1982.
- Protocole d'accord n° 40 non agréé par arrêté du 17/9/1982.
- Protocole d'accord n° 41 du 23 juin 1982 agréé par arrêté du 18/11/1982.
- Protocole d'accord n° 42 du 3 mars 1982 non agréé par arrêté du 8/6/1983.
- Protocole d'accord n° 43 du 9 juin 1983 non agréé par arrêté du 5/8/1983.
- Protocole d'accord n° 44 du 26 octobre 1983 agréé par arrêté du 18/11/83 - J.O. du 22/12/1983.
- Protocole d'accord n° 45 du 1^{er} février 1984 agréé par arrêté du 6/4/1984.
- Protocole d'accord n° 46 - Annulé.
- Protocole d'accord n° 47 du 1^{er} février 1984 non agréé par arrêté du 9/7/1984.
- Protocole d'accord n° 48 du 19 juillet 1984 agréé par arrêté du 18 septembre 1984.
- Protocole d'accord n° 49 du 4 octobre 1984 agréé par arrêté du 16/11 /1984.
- Protocole d'accord n° 50 du 7 novembre 1984 agréé par arrêté du 28/12/1984 - J.O. du 17/1/1985.
- Protocole d'accord n° 51 du 27 février 1985 agréé par arrêté du 23/4/1985 - J.O. du 30/5/1985.
- Protocole d'accord n° 52 du 27 février 1985 agréé par arrêté du 4/7/1985 - J.O. du 12/7/1985.
- Protocole d'accord n° 53 du 28 avril 1985 agréé par arrêté du 4/7/1985 - J.O. du 12/7/1985.
- Protocole d'accord n° 54 du 2 mai 1985 protocole annulé et remplacé par le n° 55.
- Protocole d'accord n° 55 du 2 mai 1985 agréé par arrêté du 13/8/1985 - J.O. du 22/9/1985.
- Protocole d'accord n° 56 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13/12/1985 - J.O. du 19/1/1986.
- Protocole d'accord n° 57 du 30 octobre 1985 non agréé par arrêté du 24/1/1986 - J.O. du 19/2/1986.
- Protocole d'accord n° 58 du 30 octobre 1985 agréé par arrêté du 24/1/1986 - J.O. du 19/2/1986.
- Protocole d'accord n° 59 du 30 octobre 1985 agréé par arrêté du 17/3/1986 - BO-SP 86/20.
- Protocole d'accord n° 60 du 4 février 1986 agréé par arrêté du 17/3/1986 - BO-SP 86/20.
- Protocole d'accord n° 61 du 28 février 1986 non agréé par arrêté du 17/3/1986 - BO-SP 86/20.
- Protocole d'accord n° 62 du 18 avril 1986 non agréé par arrêté du 5/5/1986 - J.O. du 19/5/1986.
- Protocole d'accord n° 63 du 3 juin 1986 agréé par arrêté du 9/9/1986 - J.O. du 10/10/1986.
- Protocole d'accord n° 64 du 29 septembre 1986 agréé par arrêté du 20/10/1986 - J.O. du 19/11/1986.
- Protocole d'accord n° 65 du 29 septembre 1986 agréé par arrêté du 20/10/1986 - J.O. du 19/11/1986.
- Protocole d'accord n° 66 du 30 octobre 1986 agréé par arrêté du 15/12/1986 - J.O. du 13/1/1987.
- Protocole d'accord n° 67 du 26 mai 1987 agréé par arrêté du 1/7/1987 -J.O. du 12/7/1987.
- Protocole d'accord n° 67 bis du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 3/8/1987 -J.O. du 2/9/1987.
- Protocole d'accord n° 68 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 9/12/1987 -J.O. du 31/12/1987.
- Protocole d'accord n° 69 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 3/8/1987 -J.O. du 2/9/1987.
- Protocole d'accord n° 70 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 1/10/1987 -J.O. du 7/11/1987.
- Protocole d'accord n° 71 du 11 mai 1987 agréé par arrêté du 3/8/1987 -J.O. du 2/9/1987.
- Protocole d'accord n° 72 du 14 octobre 1987 agréé par arrêté du 22/2/1988 - J.O. du 15/3/1988.
- Protocole d'accord n° 73 du 10 novembre 1987 agréé par arrêté du 18/1/1988 - J.O. du 4/2/1988.
- Protocole d'accord n° 74 du 17 février 1988 agréé par arrêté du 11/7/1988 - J.O. du 27/7/1988.
- Protocole d'accord n° 75 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/3/1988 - J.O. du 20/4/1988

- Protocole d'accord n° 76 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/3/1988 - J.O. du 20/4/1988.
- Protocole d'accord n° 77 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/3/1988 - J.O. du 20/4/1988.
- Protocole d'accord n° 78 du 14 juin 1988 agréé par arrêté du 21/10/1988 - J.O. du 11/11/1988.
- Protocole d'accord n° 79 du 5 septembre 1988 agréé par arrêté du 21/10/1988 - J.O. du 11/11/1988.
- Protocole d'accord n° 80 du 8 décembre 1988 agréé par arrêté du 16/3/1989 - J.O. du 16/4/1989.
- Protocole d'accord n° 81 du 15 février 1989 agréé par arrêté du 31/7/1989 - J.O. du 23/8/1989.
- Protocole d'accord n° 82 du 13 mars 1989 agréé par arrêté du 13/3/1989 - J.O. du 23/8/1989.
- Protocole d'accord n° 83 du 6 octobre 1989 agréé par arrêté du 21/12/1989 - J.O. du 10/1/1990.
- Protocole d'accord n° 84 du 24 octobre 1989 agréé par arrêté du 28/2/1990.
- Protocole d'accord n° 85 du 24 octobre 1990 non agréé.
- Protocole d'accord n° 86 du 15 octobre 1990 non agréé.
- Protocole d'accord n° 87 du 13 février 1990 non agréé.
- Protocole d'accord n° 88 du 8 mars 1990 agréé par arrêté du 4/5/1990 - J.O. du 19/6/1990.
- Protocole d'accord n° 89 du 11 octobre 1990 non agréé.
- Protocole d'accord n° 90 du 11 octobre 1990 agréé par arrêté du 23/11/1990 - J.O. du 7/12/1990.
- Protocole d'accord n° 91 du 11 octobre 1990 non agréé.
- Protocole d'accord n° 92 du 10 décembre 1990 agréé par arrêté du 21/12/1990 - J.O. du 24/1/1991.
- Protocole d'accord n° 93 du 19 février 1991 non agréé.
- Protocole d'accord n° 94 du 19 février 1991 non agréé.
- Protocole d'accord n° 95 du 19 février 1991 non agréé.
- Protocole d'accord n° 96 du 19 février 1991 agréé par arrêté du 10/6/1991 - J.O. du 2/7/1991.
- Protocole d'accord n° 97 du 28 mai 1991 non agréé.
- Protocole d'accord n° 98 du 28 mai 1991 agréé par arrêté du 20/6/1991 - J.O. du 18/7/1991.
- Protocole d'accord n° 99 du 29 mai 1991 non agréé.
- Protocole d'accord n° 100 du 21 juin 1991 agréé par arrêté du 13/11/1991 - J.O. du 14/12/1991.
- Protocole d'accord n° 101 du 25 septembre 1991 non agréé.
- Protocole d'accord n° 102 du 17 décembre 1991 (champ d'application) agréé.
- Protocole d'accord n° 103 (transposition des mesures "DURAFOUR") non agréé.
- Protocole d'accord n° 104 du 17 décembre 1991 agréé par arrêté du 9/10/1992.
- Protocole d'accord n° 105 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 27/4/1992 - J.O. du 10/6/92.
- Protocole d'accord n° 106 du 30 mars 1992 non agréé.
- Protocole d'accord n° 107 du 3 novembre 1992 agréé.
- Protocole d'accord n° 108 du 3 novembre 1992 non agréé.
- Protocole d'accord n° 109 non agréé.
- Protocole d'accord n° 110 du 10 mars 1993 agréé - J.O. du 22/6/1993.
- Protocole d'accord n° 111 du 14 mai 1993 non agréé.
- Protocole d'accord n° 112 non agréé.
- Protocole d'accord n° 113 du 14 mai 1993 agréé - J.O. du 30/7/93.
- Protocole d'accord n° 114 du 14 mai 1993 agréé - J.O. du 30/7/93.
- Protocole d'accord n° 115 du 14 mai 1993 non agréé.
- Protocole d'accord n° 116 du 15 décembre 1993 non agréé.
- Protocole d'accord n° 117 du 28 février 1995 non agréé.
- Protocole d'accord n° 118 du 7 juillet 1995 non agréé.
- Protocole d'accord n° 119 du 7 juillet 1995 non agréé.
- Protocole d'accord n° 120 du 24 janvier 1996 agréé.
- Protocole d'accord n° 121 du 24 janvier 1996 non agréé.
- Protocole d'accord n° 122 du 24 janvier 1996 agréé.
- Protocole d'accord n° 123 du 24 janvier 1996 non agréé.
- Protocole d'accord n° 124 (n'a pas été signé).

- Protocole d'accord n° 125 du 10 avril 1996 non agréé.
- Protocole d'accord n° 126 du 19 décembre 1996 non agréé.
- Protocole d'accord n° 127 du 20 janvier 1997 non agréé.
- Protocole d'accord n° 128 du 27 mai 1997 agréé.
- Protocole d'accord n° 129 du 9 septembre 1997 agréé.
- Protocole d'accord n° 130 du 9 septembre 1997 non agréé.
- Protocole d'accord n° 131 du 31 mars 1998 non agréé.
- Protocole du 9 mars 1999 (réduction du temps de travail) agréé.
- Protocole d'accord n° 132 non agréé
- Protocole d'accord n° 133 du 7 février 2001 (cadres) non agréé.
- Protocole d'accord n° 134 du 6 juin 2001 (transposition en Euros) agréé.
- Protocole d'accord n° 135 du 6 juin 2001 (mise en forme) agréé.
- Protocole d'accord n° 136 du 6 juin 2001 (transferts extérieurs) agréé.
- Protocole d'accord n° 137 du 1 octobre 2001 (cadres) agréé.
- Protocole d'accord n° 138 du 11 décembre 2001 (frais de déplacement) non agréé.
- Protocole d'accord n° 139 du 17 avril 2002 (diplômes européens) agréé.