

Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Titre Ier : Règles générales](#)
- [Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel](#)
- [Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel, négociation collective](#)
- [Titre III : Recrutement - Licenciement](#)
- [Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance](#)
- [Titre V : Exécution du contrat de travail](#)
- [TITRE VI : Rémunération du travail](#)
- [Titre VI : Classement professionnel et rémunération](#)
- [Titre VII : Formation professionnelle](#)
- [Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres](#)
- [Titre IX : Commissions paritaires nationales](#)
- [Titre X : Mesures transitoires](#)

[Titre Ier : Règles générales](#)

Titre Ier : Règles générales

Champ d'application

La présente convention collective couvre le territoire national, y compris les DOM, et règle les rapports entre :

D'une part :

- les employeurs des missions locales et PAIO et de leurs groupements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle, l'accompagnement des jeunes et la construction des réponses adaptées à leur situation, relevant de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 et de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989, notamment classifiés sous les codes APE 88-99B et 94-99Z ;

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

La demande de révision de la convention collective est formulée par l'une des parties contractantes. Elle doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision ; sa conclusion se fera dans les 3 mois après l'ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective resteront applicables jusqu'à la signature du nouvel accord.

Dénonciation

Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes doit être portée, conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Effets

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

Adhésions

Peuvent adhérer à la convention collective :

— toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du code du travail ;

— toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1er.

Application

Les employeurs n'entrant pas dans le champ défini à l'article 1.1 et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel

Droit syndical

2.1.1. Liberté d'opinion

Suspension ou interruption : du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence quitte la structure pour exercer un mandat syndical dans la branche professionnelle, son contrat de travail est suspendu pour une durée maximale de 3 ans.

Son déroulement de carrière correspondra aux dispositions prises pour les autres salariés.

Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable dans le cadre de la commission paritaire nationale de conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La durée du mandat des délégués du personnel des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du

personnel

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui seront organisées après la date d'application du présent article dans la structure.

Pour les élections organisées postérieurement au 1er novembre 2006, la durée du mandat des représentants élus du personnel est de 2 ans.

Les délégués du personnel

2.5.1. Protocole d'accord préélectoral

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles :

Règles relatives aux élections professionnelles

2.5.1. Protocole d'accord préélectoral

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles :

Le comité d'entreprise

2.6.1. Elections des délégués du personnel

Délégués du personnel

2.6.1. Elections des délégués du personnel

La délégation unique du personnel

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans

les conditions prévues au titre II du livre III, 2e partie du code du travail.

2.7.1. Attributions

Comité d'entreprise

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2e partie du code du travail.

2.7.1. Attributions

Délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés.

Négociation dans les structures

2.9.1. Négociation avec le délégué syndical

Les élections des délégués du personnel

Les élections des délégués du personnel, celles des représentants du personnel dans les comités d'entreprise ou celles des délégations uniques du personnel ont lieu à la même date pour l'ensemble des structures dès que les conditions juridiques permettront cette élection simultanée.

Les résultats ainsi obtenus et collationnés au plan national détermineront la représentativité des syndicats représentatifs au plan national existant dans la branche professionnelle et leurs moyens de fonctionnement.

Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel, négociation collective

Droit syndical

2.1.1. Liberté d'opinion

Suspension ou interruption : du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence quitte la structure pour exercer un mandat syndical dans la branche professionnelle, son contrat de travail est suspendu pour une durée maximale de 3 ans.

Son déroulement de carrière correspondra aux dispositions prises pour les autres salariés.

Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable dans le cadre de la commission paritaire nationale de conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La durée du mandat des délégués du personnel des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui seront organisées après la date d'application du présent article dans la structure.

Pour les élections organisées postérieurement au 1er novembre 2006, la durée du mandat des représentants élus du personnel est de 2 ans.

Les délégués du personnel

2.5.1. Protocole d'accord préélectoral

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier

tour des élections professionnelles :

Règles relatives aux élections professionnelles

2.5.1. Protocole d'accord préélectoral

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles :

Le comité d'entreprise

2.6.1. Elections des délégués du personnel

Délégués du personnel

2.6.1. Elections des délégués du personnel

La délégation unique du personnel

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2e partie du code du travail.

2.7.1. Attributions

Comité d'entreprise

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2e partie du code du travail.

2.7.1. Attributions

Délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés.

Négociation dans les structures

2.9.1. Négociation avec le délégué syndical

Les élections des délégués du personnel

Les élections des délégués du personnel, celles des représentants du personnel dans les comités d'entreprise ou celles des délégations uniques du personnel ont lieu à la même date pour l'ensemble des structures dès que les conditions juridiques permettront cette élection simultanée.

Les résultats ainsi obtenus et collationnés au plan national détermineront la représentativité des syndicats représentatifs au plan national existant dans la branche professionnelle et leurs moyens de fonctionnement.

Titre III : Recrutement - Licenciement

Conditions

Aucune discrimination ni ségrégation, quelles qu'elles soient, ne peuvent être admises lors de la procédure d'embauche ou de licenciement.

Embauche. - Contrats de travail. - Période d'essai

Toute modification du contrat de travail initial doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

3.2.1. Embauche

L'embauche est faite, en règle générale, sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat de travail écrit.

Celui-ci comportera toutes les indications conformément à la législation en vigueur ainsi que la référence à la présente convention collective et sera établi en double exemplaire, dont l'un sera remis au salarié.

Affectation d'emploi et mobilité

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des lieux de travail de même résidence administrative gérée directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur.

Suivant l'implantation de la structure avec des antennes sur plusieurs sites au niveau de son influence géographique, une clause de mobilité peut être incluse dans le contrat de travail.

Après consultation des instances représentatives du personnel, les éventuels changements d'affectation se feront en premier lieu sur la base du volontariat.

Cas de mise à disposition

Obligation d'embauche des travailleurs handicapés

Les organismes doivent satisfaire aux obligations légales relatives aux emplois réservés et en particulier aux dispositions fixées par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

Absences

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

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement.

Rupture de contrat de travail. - Délai-congé. - Certificat de travail

3.7.1. Démission

La démission ne peut résulter que d'un écrit envoyé avec accusé de réception ou remise contre décharge.

La démission donne lieu à un préavis.

La durée du délai-congé est fixée à 1 mois.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé

ne peut entraîner jusqu'à l'expiration dudit délai aucune diminution de salaire et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Indemnités de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement correspondant à 1/2 mois de salaire par année de présence (au prorata pour l'année en cours).

Celle-ci est distincte de l'indemnité de préavis.

La base de calcul est le salaire moyen des 12 derniers mois. L'indemnité est plafonnée à 6 mois.

Licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification essentielle du contrat de travail consécutif, notamment, à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Départ à la retraite

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à :

- 2 mois, de 5 à 10 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 3 mois, de 10 à 20 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 4 mois, au-delà de 20 ans d'ancienneté chez le même employeur.

Le préavis est de 2 mois pour l'ensemble des salariés.

Départ à la retraite avec anticipation

Les salariés ont droit au bénéfice du départ à la retraite par anticipation dans les conditions fixées par le code du travail et de la caisse de retraite (cf. art. 4.1 de la présente convention collective).

Ces salariés percevront les indemnités prévues à l'article précédent.

Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance

Régime de retraite complémentaire

Les structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO défini à l'article 1. 1 doivent adhérer à l'IRCANTEC si elles remplissent les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 1970 qui dispose que le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à titre obligatoire aux organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Régime de prévoyance complémentaire

4.2.1. Création d'un régime de prévoyance complémentaire

(Modifié par l'avenant n° 18 du 16 janvier 2004)

Les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance, généralisé à l'ensemble du personnel des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, comportant les garanties suivantes :

- maintien de salaire : assureur GNP ;
- incapacité : assureur GNP ;
- invalidité : assureur GNP ;
- décès : assureur GNP ;

Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie, frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les structures relevant de la présente convention collective nationale à souscrire à un régime collectif, frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix

Titre V : Exécution du contrat de travail

Durée hebdomadaire et conditions de travail.

5.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 35 heures à la date de la signature de la présente convention collective, en application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des dispositions résultant de l'accord sur la réduction du temps de travail du 25 mars 1999 étendu, annexé à la présente convention collective.

5.1.1.2. Durée annuelle du travail

Durée hebdomadaire, annuelle et conditions de travail

5.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 35 heures à la date de la signature de la présente convention collective, en application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des dispositions résultant de l'accord sur la réduction du temps de travail du 25 mars 1999 étendu, annexé à la présente convention collective.

5.1.1.2. Durée annuelle du travail

Heures supplémentaires. - Repos compensateur

Exceptionnellement, lorsque la charge de travail l'exige, le personnel peut être amené à effectuer des heures supplémentaires à la durée hebdomadaire du travail.

Le contingent annuel est fixé à 70 heures supplémentaires par salarié.

Repos hebdomadaire

Le repos est fixé à 2 jours consécutifs comprenant obligatoirement le dimanche, sauf accord d'entreprise.

Congés payés annuels

5. 4. 1. Durée des congés payés

La durée normale de congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi,

sur les bases suivantes :

Jours fériés payés

Le personnel bénéficie du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai et 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, lorsque ces jours coïncident avec un jour normalement travaillé sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

Congés exceptionnels rémunérés

5.6.1. Congés exceptionnels

Des congés payés supplémentaires en continu et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial sur la base minimale de :

- 5 jours ouvrés pour le mariage du salarié ou contrat PACS ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvré pour le mariage d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère ;
- 5 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire PACS, d'un enfant, du père ou de la mère ;

Congés exceptionnels non rémunérés

5.7.1. Congés pour convenances personnelles

Des congés pour convenances personnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 2 mois.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce individuellement par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

- 12 jours ouvrables pour chaque salarié ;
- 18 jours ouvrables pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer

des responsabilités syndicales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

Congés maladie

En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié comptant 6 mois de présence dans la structure bénéficie, sous réserve d'indemnisation par la sécurité sociale :

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle dûment reconnus par la sécurité sociale (art.L. 415 du code de la sécurité sociale) et entraînant un arrêt de travail, le salarié bénéficie du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance.

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

Congé de maternité, de paternité ou d'adoption et congé parental

Les salarié (e) s comptant 1 année de service effectif dans la structure auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité ou de paternité légal ou bien de leur congé d'adoption légal au maintien de leur salaire net.

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

Exécution du service. - Droits et devoirs du personnel

5. 12. 1. Exécution du service

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

L'employeur peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service. Ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Conditions générales de discipline

Les mesures disciplinaires applicables aux salariés des structures s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation, qui n'a pas le caractère juridique de sanction ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;
- le licenciement.

Pour l'ensemble des sanctions, il sera fait application de la procédure légale, laquelle inclut la motivation par écrit, quel que soit le nombre de salariés.

Hygiène et sécurité

Dans le cadre de la législation en vigueur sur la médecine du travail, chaque salarié bénéficiera des visites médicales périodiques. Conformément à l'article R. 4624-18 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

TITRE VI : Rémunération du travail

Salaires et indemnités

6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;

Classement professionnel

6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;

Salaire minimum garanti

6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération.

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Rémunération

6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération.

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Classement professionnel. - Ancienneté. - Indemnité de responsabilité

6.3.1. Principes généraux

L'embauche, à chacun des emplois définis en annexe à la présente convention, est prononcée, en principe, sur la base des salaires début de carrière.

Le diplôme constitue un élément de validation des compétences acquises. Pour les compétences exercées dans un emploi considéré, la liste des diplômes pouvant ainsi valider des compétences identifiées est arrêtée en annexe à la présente convention.

Indemnité de remplacement temporaire.

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper, pour une période excédant 1 mois, un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant.

Frais professionnels

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;

- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

- moins de 3 heures de transport : base SNCF 2e classe ;

Titre VI : Classement professionnel et rémunération

Salaires et indemnités

6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;

Classement professionnel

6. 1. 1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items / activités déclinent les domaines de compétences ;

Salaire minimum garanti

6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération.

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Rémunération

6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

6.2.2. Le salaire conventionnel

(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération.

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Classement professionnel. - Ancienneté. - Indemnité de responsabilité

6.3.1. Principes généraux

L'embauche, à chacun des emplois définis en annexe à la présente convention, est prononcée, en principe, sur la base des salaires début de carrière.

Le diplôme constitue un élément de validation des compétences acquises. Pour les compétences exercées dans un emploi considéré, la liste des diplômes pouvant ainsi valider des compétences identifiées est arrêtée en annexe à la présente convention.

Indemnité de remplacement temporaire.

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper, pour une période excédant 1 mois, un emploi de catégorie supérieure à

celle dans laquelle il est confirmé percevra à dater de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant.

Frais professionnels

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;

- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

- moins de 3 heures de transport : base SNCF 2e classe ;

Titre VII : Formation professionnelle

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.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance toute particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des qualifications et de l'amélioration de la qualité du service rendu. Ils sont convaincus de la nécessité :

Participation employeur

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés est fixée au minimum à 2, 5 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

Nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

— d'une part, des formations organisées à l'initiative des structures dans le cadre de leur plan pluriannuel de formation. Les structures peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;

— d'autre part, des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur droit individuel à la formation.

Reconnaissance des qualifications issues du plan de formation

L'accès aux formations qualifiantes sera facilité et encouragé par la procédure de validation des acquis professionnels.

Le salarié ayant acquis une qualification reconnue à l'issue de l'action de formation dans le cadre du plan de formation bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

Consultation et information des salariés

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

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

Les institutions représentatives du personnel doivent être associées à l'élaboration et au suivi du

plan de formation. En leur absence, l'employeur devra porter, annuellement, à la connaissance de l'ensemble des salariés le détail du plan de formation et l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

Condition d'accueil et d'insertion des jeunes salariés

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

Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petites ou très petites structures présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.

Adhésion à un OPACIF

Une mutualisation des fonds du congé individuel de formation (CIF) de la branche professionnelle pour les structures qui y sont assujetties, soit 0,20 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés, s'effectuera dans un OPACIF.

Les structures adhèrent au FONGECIF de leur région.

Les structures adhèrent à Uniformation.

Quelle que soit leur taille, les structures doivent également verser une contribution légale de 1 % au titre du CIF-CDD calculée sur la masse salariale brute (MSB) des salariés en CDD.

Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres

Préambule

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux cadres auxquelles s'ajoutent ou se substituent les dispositions spécifiques suivantes :

Définitions

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur le contrat de travail la qualité de cadre (sa catégorie dans l'encadrement et éventuellement sa classe conformément aux articles 8.1.1 et 8.1.2 de la présente convention collective) lorsque celle-ci est reconnue.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

8.1.1. Cadre de direction

Période d'essai

La période d'essai des cadres est de :

- 2 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 3 ;

- 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

Délai-congé

Le délai-congé est de :

- 3 mois en cas de démission ;

- 3 mois en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées sauf en cas de démission.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, 1 jour au

gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

Clause spécifique aux directeurs

En aucun cas, un changement décidé par l'organe délibérant de la structure (évolution stratégique importante et/ou changement de président) ne saurait justifier la rupture du contrat de travail du directeur/directrice.

Indemnité de licenciement

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 3.8 de la présente convention collective.

Congé maladie

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 5.9 de la présente convention collective.

APEC

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûment mandatés par leur organisation pour participer aux commissions paritaires nationales suivantes.

Titre IX : Commissions paritaires nationales

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûment mandatés par leur organisation pour participer aux commissions paritaires nationales suivantes.

Commission paritaire nationale de négociation

Il est créé une commission paritaire nationale de négociation.

Elle est composée paritairement des organisations représentatives. Elle se réunira au moins une fois par an, ainsi qu'à la demande de toutes les composantes dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins une des composantes.

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants de syndicats salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du ou des syndicats employeurs.

Elle sera instituée dans le mois qui suivra la signature de la convention collective.

Dans l'année, cette commission se réunira soit en interprétation, soit en conciliation.

Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance

9.3.1. Attributions de la commission

La commission :

- propose à la commission paritaire nationale de négociation les évolutions du protocole avec les organismes gestionnaires de prévoyance ;
- propose par délibération des interprétations à donner au titre concernant la prévoyance ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

9.4.1. Emploi

La commission :

- cherche toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- suscite en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouve les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- étudie la situation de l'emploi et établit un rapport annuel sur la situation ;

Le fonctionnement

Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

Le financement

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Gestion du paritarisme

9.7.1. Collecte et gestion des fonds du paritarisme

9.7.1.1. La collecte des fonds du paritarisme.

Les partenaires sociaux mandatent un organisme, désigné par la branche professionnelle des missions locales et PAIO, pour recouvrer la contribution prévue à l'article 9.6 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat.

Commission paritaire nationale de validation

Dans le cadre des dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008 (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail), une commission paritaire de branche doit être saisie pour valider ou non les accords conclus avec des représentants élus du personnel dans les structures de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les structures de moins de 50 salariés.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire nationale de validation (CPNV).

Titre X : Mesures transitoires

Date de prise d'effet de la présente convention

La présente convention prend effet, à l'exception des points actés de façon spécifique dans ce texte :

- au premier jour du mois qui suit le dépôt de cette convention signée auprès des services de l'Etat, pour l'ensemble des structures adhérentes à un syndicat représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;

- au premier jour du mois qui suit l'adhésion d'une structure à un syndicat d'employeurs

représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;

Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel

Il sera procédé dans les conditions ci-après à l'intégration de tous les salariés permanents qui, à la date de l'application de la présente convention, se trouveront en activité de service.

Reclassement

10.3.1. Principes généraux

10.3.1.1. Chaque salarié occupe un emploi effectif, qui dans tous les cas doit se référer à un métier, un emploi repère et des domaines de compétences. Les métiers, les emplois repères et les domaines de compétences sont tels que définis en annexe. Les évolutions des missions du réseau conduiront les partenaires sociaux à redéfinir périodiquement ces éléments.

Conventions ou accords antérieurs

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1.1 de la présente convention cessent de produire effet, sous réserve des dispositions de l'article 1.5, dès que les conditions fixées aux articles L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

Extension

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche conformément aux modalités pratiques définies par l'organisme paritaire collecteur agréé.

Formation professionnelle. — OPCA

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche conformément aux modalités pratiques définies par l'organisme paritaire collecteur agréé.

Formation professionnelle

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans toutes les structures au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de réduction et aménagement du temps de travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

Réduction et aménagement du temps de travail

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans toutes les structures au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de réduction et aménagement du temps de travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

Réduction et aménagement du temps de travail

Pour les structures créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de transfert des droits des employeurs et des salariés seront négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

Régime de retraite complémentaire

Pour les structures créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de transfert des droits des employeurs et des salariés seront négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

Régime de retraite complémentaire

(Modifié par avenant 36 du 1er avril 2009)

Les structures non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Régime de prévoyance

(Modifié par avenant 36 du 1er avril 2009)

Les structures non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Régime de prévoyance

Les missions locales et PAIO, non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Les missions locales et PAIO, couvertes à cette même date par un contrat de prévoyance offrant des garanties inférieures ou dont le taux de cotisation à la charge du salarié est supérieur, devront se mettre en conformité en rejoignant les organismes assureurs désignés ci-dessus.

Commissions paritaires

La mise en place de chaque commission paritaire prévue au titre IX de cette CCN devra intervenir au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de cet accord.

Fait à Paris, le 21 février 2001.