

# **CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYES ET CADRES DU REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS**

## **Entre d'une part**

- La Caisse Nationale du Régime Social des Indépendants, dont le siège est 264 avenue du Président Wilson à Saint-Denis (Seine Saint-Denis) agissant en son nom et au nom des organismes du régime, en application de l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale,

## **Et d'autre part**

- les Organisations Syndicales soussignées,

Vu le code du travail, notamment les articles L.131-1 et L.132-1 à L.132-17-1,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L.123-1,

Vu la loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, notamment le 12° de son article 71,

Vu l'ordonnance n° 2005-299 du 31 mars 2005 relative à la création à titre provisoire d'institutions communes aux régimes de sécurité sociale des travailleurs indépendants,

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants,

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du Régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986,

Vu l'accord prorogeant les accords collectifs antérieurs à la création du Régime social des indépendants du 20 septembre 2007,

**Il a été conclu la présente convention collective.**

## SOMMAIRE

<b>Titre 1 : Dispositions générales</b>	Articles 1 à 6
<b>Titre 2 : Instances représentatives du personnel élues</b>	Articles 7 à 10
<b>Titre 3 : Exercice du droit syndical</b>	Articles 11 à 18
<b>Titre 4 : Instances paritaires</b>	Articles 19 à 22
<b>Titre 5 : Recrutement et mutations</b>	Articles 23 à 29
<b>Titre 6 : Cessation des fonctions</b>	Articles 30 à 33
<b>Titre 7 : Mesures disciplinaires</b>	Articles 34 à 35
<b>Titre 8 : Rémunération et indemnités</b>	
<b>Chapitre 1 : Eléments de rémunération</b>	Articles 36 à 44
<b>Chapitre 2 : Indemnités diverses</b>	Articles 45 à 46
<b>Chapitre 3 : Indemnisation des déplacements professionnels</b>	Articles 47 à 51
<b>Chapitre 4 : Indemnisation de la mobilité géographique</b>	Articles 52 à 58
<b>Titre 9 : Formation</b>	Article 59
<b>Titre 10 : Horaires et temps de travail</b>	Articles 60 à 63
<b>Titre 11 : Congés et jours fériés</b>	Articles 64 à 74
<b>Titre 12 : Prévoyance et retraite complémentaire</b>	Articles 75 à 76
<b>Titre 13 : Activités sociales et culturelles</b>	Articles 77 à 80
<b>Titre 14 : Autres avantages sociaux</b>	Article 81
<b>Titre 15 : Entrée en vigueur</b>	Article 82
<b>Annexe 1 : Lexique</b>	
<b>Annexe 2 : Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail</b>	
<b>Annexe 3 : Compte épargne temps</b>	
<b>Annexe 4 : Congé de formation économique, sociale et syndicale</b>	
<b>Annexe 5 : Moyens de communication des organisations syndicales</b>	
<b>Annexe 6 : Gratification de médaille d'honneur du travail</b>	

# TITRE 1.

## DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1.

#### CHAMP D'APPLICATION

La présente convention, conclue dans le cadre des articles L.131-1 et L.132-1 à L.132-17-1 du code du travail, règle les rapports entre les organismes relevant du régime social des indépendants visé à l'article L.611-1 du code de la sécurité sociale, et le personnel de ces organismes ayant leur siège en France, y compris les départements d'outre mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon.

Sont cependant exclus de son champ d'application :

- les personnels de direction visés à l'article L.123-2 du code de la sécurité sociale,
- les praticiens conseils visés à l'article L.123-2-1 du code de la sécurité sociale,
- les gardiens d'immeubles et concierges des immeubles dont les organismes susvisés sont propriétaires, et qui ne sont pas affectés en locaux de service dans le cadre des missions fixées par la législation de sécurité sociale.

### Article 2.

#### DUREE – REVISION – DENONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La partie signataire qui souhaite réviser tout ou partie de la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester de cette notification dans les conditions légales.

Les propositions de révision émanant d'une partie signataire sont soumises, dans un délai de deux mois, à la Commission Paritaire Nationale de Négociation instituée par la présente convention.

La partie signataire qui souhaite dénoncer la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester de cette notification, dans les conditions légales.

En cas de dénonciation, la présente convention continue à produire ses effets dans les conditions et pendant la durée prévues par la loi, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Nonobstant sa durée indéterminée, les parties signataires conviennent de la nécessité de réexaminer régulièrement les dispositions de la présente convention collective.

### Article 3.

## **APPLICATION GENERALE**

Il ne peut être dérogé par des accords d'entreprise ou d'établissement à la présente convention collective. Les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent avoir pour conséquence de réduire le champ de la présente convention.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité de négocier des accords d'entreprise, en application des accords de branche.

### **Article 4.**

#### **AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement, sous réserve des dispositions de la présente convention qui le prévoient expressément.

### **Article 5.**

#### **PRINCIPES GENERAUX D'EGALITE ET DE NON-DISCRIMINATION**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté d'expression à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés, ainsi que la liberté d'exercer le droit de grève, d'adhérer à un syndicat professionnel et de pratiquer une activité syndicale. Ces libertés s'exercent conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité de traitement dans les relations individuelles et collectives du travail et reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La politique de gestion des ressources humaines, développées au sein du RSI, doit contribuer à assurer ces principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

L'employeur s'engage à respecter le principe de non-discrimination en raison, notamment, de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou de l'appartenance syndicale.

L'employeur s'interdit de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'évolution de carrière, la rémunération, la formation professionnelle, la mutation, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

L'employeur s'engage à respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et en conséquence à ne prendre, en considération du sexe, aucune mesure, notamment en matière de recrutement, évolution de carrière, la rémunération, affectation, qualification, formation professionnelle ou de mutation.

Dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur, les parties signataires recherchent les moyens permettant en outre la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une activité professionnelle et garantissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, des accords seront négociés en prévoyant des objectifs à atteindre pour mettre en œuvre ces principes.

## **Article 6.**

### **OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Dans le cadre des dispositions légales régissant le personnel des organismes de sécurité sociale, et sous réserve des exceptions qu'elles prévoient, les salariés sont tenus de consacrer la totalité de leur activité professionnelle à leurs fonctions.

Ils sont également tenus au secret professionnel prévu par l'article L.226-13 du code pénal.

## TITRE 2.

### INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ELUES

#### Article 7.

##### DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE

Les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise sont élus dans les conditions prévues par la législation du travail.

Le temps de présence est évalué dans les mêmes conditions que l'ancienneté définie par la présente convention, si ce mode de calcul est plus favorable.

La procédure d'élection, la répartition des salariés et des sièges entre les collèges et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris le cas échéant les modalités de vote par correspondance, font l'objet d'un protocole d'accord préélectoral, affiché dans chaque bureau de vote.

Les listes électorales sont établies par la direction en accord avec les organisations syndicales. Elles sont affichées quinze jours avant la date du scrutin.

La direction convoque les électeurs par un avis affiché quarante-huit heures au moins avant le scrutin.

Les bureaux de vote comprennent au moins un président et deux assesseurs. Le président est l'électeur le plus âgé non candidat et les assesseurs sont les électeurs les plus jeunes non candidats, inscrits au bureau.

Quel que soit l'effectif des caisses, les délégués du personnel et les représentants du personnel au Comité d'Entreprise, élus dans les conditions fixées ci-dessus bénéficient d'un crédit sur la base de 20 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.

Le crédit d'heures est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Le crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.

La durée du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise est fixée à deux ans.

Les organisations syndicales représentatives au sens de la législation du travail peuvent désigner, parmi les salariés de l'organisme intéressé, un représentant au comité d'entreprise, dans les conditions légales.

Indépendamment du crédit d'heures établi par la présente convention, le temps passé par les représentants du personnel au comité d'entreprise, titulaires ou suppléants, aux entrevues avec le président ou le directeur de l'organisme, ou avec leurs représentants qualifiés, est rémunéré comme temps de travail. Il en va de même du temps passé aux réunions du comité et de ses commissions.

Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

## **Article 8.**

### **FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE**

Le temps passé aux commissions obligatoires du comité d'entreprise par leurs membres ne s'impute pas sur le crédit d'heures qui leur est attribué.

Une commission pour l'égalité professionnelle devra être mise en place dans les organismes employant au moins 100 salariés.

## **Article 9.**

### **DELEGATION UNIQUE**

Dans les organismes où sera mise en place une délégation unique telle que visée à l'article L.431-1-1 du code du travail, les règles fixées ci-dessus pour le comité d'entreprise s'appliqueront également à la délégation unique.

Il ne pourra être mis en place une délégation unique du personnel que par accord unanime avec les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'organisme.

## **Article 10.**

### **COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Dans chaque organisme, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La durée du mandat du Comité est fixée à deux ans.

Les représentants du personnel au dit comité pourront bénéficier d'actions de formation adaptées.

Dans les conditions légales, ils bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions. Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.

Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

## TITRE 3.

### EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

#### Article 11.

##### REPRESENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Au sens de la présente convention collective, comptent pour une seule et même organisation syndicale, les syndicats affiliés à une confédération ou à une union nationale de syndicats, représentant les catégories de personnel visées par la présente convention collective.

#### Article 12.

##### REPRESENTATION DANS CHAQUE ORGANISME

Chaque organisation syndicale peut, dans les conditions légales, désigner dans un organisme un membre du personnel en qualité de délégué syndical titulaire et un suppléant.

Le délégué suppléant bénéficie des mêmes droits d'information que le délégué titulaire, et de la même protection au regard du licenciement.

Les délégués syndicaux bénéficient des facilités nécessaires à l'exercice de leur mandat. Dans les conditions légales, le temps passé à celles-ci est assimilé au temps de travail et rémunéré.

Dans les organismes employant au moins 100 salariés, le délégué syndical titulaire bénéficie d'un crédit d'heures sur la base de 20 heures par mois.

Le crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé si le mandat est donné en cours d'année.

Le crédit d'heures du délégué titulaire peut être partagé avec le délégué suppléant.

Les délégués syndicaux appelés à se déplacer sur un site de travail distinct de leur lieu de travail bénéficient des indemnités prévues par la présente convention collective pour les déplacements professionnels. Le temps consacré au déplacement sera considéré comme temps de travail.

Dans chaque organisme, les délégués syndicaux peuvent organiser des réunions d'information du personnel.

L'organisation syndicale qui souhaite organiser une réunion doit en informer le directeur de l'organisme au moins une semaine à l'avance. Le jour et l'heure seront fixés d'un commun accord avec le directeur, en prenant en compte les obligations de continuité du service public.

Le directeur doit mettre à disposition de l'organisation syndicale concernée un local permettant la tenue de la réunion d'information.

Pour participer à ces réunions, si elles sont organisées pendant le temps de travail, les salariés disposent d'un crédit de huit heures par année civile. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La participation à ces réunions d'information d'un représentant de l'organisation syndicale participant aux négociations nationales peut être demandée par les délégués syndicaux ou par les représentants du personnel.

Le représentant syndical appelé à participer à ces réunions d'information sur mandat de son organisation, s'il est salarié d'un organisme du régime, bénéficie d'un congé syndical rémunéré d'une journée par réunion, hors délai de route. Le directeur de l'organisme dont il est salarié est avisé au minimum 3 jours à l'avance de ce déplacement. Chaque organisation syndicale représentative bénéficie au plus de 25 jours par an au titre de ce droit.

### **Article 13.**

#### **PARTICIPATION AUX INSTANCES SYNDICALES**

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés aux salariés chargés d'un mandat syndical dans le cadre d'instances formalisées des syndicats et de leurs unions ou fédérations ou des organismes sociaux institués au bénéfice des salariés du régime social des indépendants, pour l'exercice de celui-ci.

Ce droit s'exerce sur présentation de la convocation formalisée aux réunions ainsi définies, avec un délai de prévenance de quatre jours. Ces congés sont rémunérés dans la limite de 12 jours ouvrés par an pour les instances locales ou régionales, porté à 30 si le mandat est donné par un syndicat national, une union, fédération ou confédération nationale.

Au-delà de cette limite, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un congé non rémunéré

Le temps passé aux réunions des commissions instituées par la présente convention ne vient pas en réduction desdits congés.

### **Article 14.**

#### **REPRESENTATION NATIONALE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales prévues par la présente convention collective et les accords collectifs applicables au personnel qu'elle vise.

En vue de chaque réunion de concertation et de négociation pour laquelle une convocation a été adressée par la caisse nationale, chaque organisation syndicale dispose d'un crédit temps de préparation égal à 4 jours à répartir entre les salariés qu'elle désigne.

Ce crédit temps est assimilé au temps de travail et rémunéré comme tel. Il est exercé à la convenance de chaque organisation syndicale. Le salarié désigné par l'organisation syndicale informe le directeur de l'organisme employeur.

Le temps des réunions ne s'impute pas sur ce crédit.

### **Article 15.**

#### **TEMPS DE DELEGATION NATIONAL**

Le temps accordé pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national s'entend de celui qui a pour objet de faciliter la négociation au niveau national, permettre la participation aux travaux des différentes instances paritaires nationales du RSI, ou à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

Les dispositions du présent article s'appliquent à défaut de texte législatif ou réglementaire instaurant une contribution obligatoire de l'employeur au financement des organisations syndicales.

Pour l'exercice de ces activités, les organisations syndicales bénéficient d'un temps de délégation annuel dans les conditions qui suivent.

Le total du temps de délégation ainsi accordé est fixé à neuf emplois en équivalent temps plein pour l'ensemble des organisations syndicales. Chaque confédération ou union dispose au minimum d'un poste en équivalent temps plein, le solde du crédit étant réparti entre les confédérations ou unions en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenues aux élections des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique qui s'y substitue, pour les titulaires, ces résultats étant agrégés par la caisse nationale au niveau national, pour l'ensemble des collèges, et actualisés tous les deux ans.

Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chéquiers.

Ce crédit est ensuite exercé soit par affectation prévisionnelle à un ou plusieurs salariés d'autorisations d'absence programmées, soit ponctuellement sur présentation à l'organisme employeur du chèque correspondant à l'absence prévue, avec un délai de prévenance de quatre jours.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer le temps de délégation qui leur est accordé.

## **Article 16.**

### **EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS SYNDICAUX DANS LES INSTANCES NATIONALES**

Les parties signataires conviennent d'apporter une attention particulière à la non discrimination des salariés chargé d'une mission syndicale dans le cadre des instances de concertation et de négociation nationales, et de veiller conjointement à leur évolution professionnelle en terme d'augmentations de salaire, d'avancement et de formation, qui devra se faire dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

A cette fin un bilan pluriannuel sera fait de l'évolution de cette situation au regard de celle des collaborateurs du régime social des indépendants exerçant des missions comparables, ou d'un niveau de classification analogue, le cas échéant en prenant en compte l'année d'embauche.

Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.

## **Article 17.**

### **SUIVI DU DROIT SYNDICAL**

Les organismes assurent spécifiquement le suivi des droits exercés en application des articles 12, 13, 14, 15 ci-dessus ; chaque année ces données sont consolidées par la caisse nationale et présentées pour information à la commission paritaire nationale de négociation.

### **Article 18.**

#### **MOYENS DE COMMUNICATION MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU NATIONAL**

Les organisations syndicales pourront utiliser les moyens de communication mis à leur disposition selon les règles définies paritairement.

Ces modalités sont régies par une annexe à la présente convention collective.

## TITRE 4.

### INSTANCES PARITAIRES

#### Article 19.

##### COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

Les instances paritaires visées au présent titre sont instituées pour l'application des dispositions de la présente convention collective et la négociation de tout complément ou modification.

Pour la mise en œuvre de dispositions communes aux personnels visés par la présente convention, aux personnels de direction visés à l'article L.123-2 du code de la sécurité sociale, et aux praticiens conseils visés à l'article L.123-2-1 du code de la sécurité sociale, il pourra être mis en place une instance paritaire ad hoc par décisions convergentes de la commission paritaire nationale de négociation visée au présent titre et des commissions paritaires compétentes pour les personnels de direction et les praticiens conseils.

#### Article 20.

##### DISPOSITIONS COMMUNES

Le secrétariat administratif des commissions paritaires visées au présent titre est assuré par les services de la caisse nationale.

Les directeurs des organismes sont tenus de laisser à leurs salariés membres d'une commission paritaire visée au présent titre le temps nécessaire pour participer à ses travaux et à ceux des sous-commissions qu'elle pourrait constituer, ainsi que le délai nécessité par le trajet. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.

Les frais de déplacement des salariés participant à une commission paritaire sont pris en charge par la caisse nationale conformément aux règles en vigueur pour les déplacements professionnels dans les conditions prévues pour les déplacements professionnels, et à raison de trois salariés par organisation syndicale.

Pour l'application du présent titre, le nombre de représentants des organisations syndicales est apprécié au niveau fédéral.

Chaque partie est seule juge des représentants de sa délégation et peut révoquer le ou les mandats attribués par elle, sous réserve de le notifier au secrétariat de la commission huit jours au moins avant la réunion de la commission. Il est procédé à son remplacement par l'organisation qui l'avait désignée.

En tant que de besoin, la Commission établit un règlement intérieur pour régir son fonctionnement interne.

Un compte rendu de la réunion comportant un relevé des décisions prises est établi et soumis aux membres de la commission pour approbation.

Ces dispositions s'appliquent également aux autres instances paritaires instituées dans le cadre de la présente convention collective, ses annexes et avenants, sous réserve le cas échéant de dispositions spécialement prévues par les accords particuliers définissant les missions de ces instances paritaires.

## **Article 21.**

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATION**

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de Négociation chargée d'étudier toute modification aux dispositions de la présente convention, aux protocoles d'accord prévus par elles, et des matières relevant de la négociation obligatoire au sens de la législation du travail.

Les délégations ont qualité pour signer tout avenant à la présente convention ou tout protocole d'accord prévu par elle.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation se réunit au moins deux fois par an. Elle se réunit également à la demande de l'une des parties signataires dans le délai de six semaines.

Les questions sont déposées au secrétariat administratif, qui les inscrit à l'ordre du jour de la réunion suivante, quatre semaines au moins avant la réunion.

Après agrément, les accords collectifs conclus au sein de la Commission Paritaire Nationale de Négociation font l'objet d'une publicité au sein de chaque organisme visé par la présente convention.

## **Article 22.**

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

Il est institué une Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation chargée de veiller à une exacte application de la présente convention, de ses annexes et des protocoles d'accord intervenus pour son application, et à laquelle sont soumis les différends individuels et collectifs nés de leur application et de leur interprétation.

#### **- DISPOSITIONS COMMUNES :**

La Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation est paritaire. Elle comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La composition de la commission est assurée de telle sorte qu'aucun de ses membres ne soit juge et partie sur un cas particulier.

Les organisations syndicales et la partie Employeurs peuvent se faire assister, dans la mesure où elles l'estiment nécessaires, par des personnes qualifiées.

Le secrétariat administratif enregistre les affaires soumises à la commission dans leur ordre d'arrivée et les inscrit en l'état dans ce même ordre à l'ordre du jour.

Il saisit la commission de dossiers constitués, c'est-à-dire comportant les éléments nécessaires à la compréhension de la cause, et transmis avant la réunion de la commission.

Les parties disposent d'un délai d'un mois pour faire connaître leurs observations, sur demande du secrétariat.

La Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation se réunit dans un délai de deux mois après saisine par la partie la plus diligente pour rendre son avis.

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins trois organisations syndicales sont présentes ou représentées. Toutefois, si ce quorum n'est pas atteint, une seconde réunion tenue dans un délai de dix jours peut statuer sans application de quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité simple, la voix du président n'étant pas prépondérante.

Les avis notifiés par la commission sont assortis d'une recommandation d'application à l'ensemble des parties concernées par le litige ayant fait l'objet de l'avis.

**- INTERPRETATION :**

Quand la commission est saisie de l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective, l'avis porté par la commission sur l'interprétation de cette disposition s'impose aux parties, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges.

A cette fin il sera établi un relevé de la position prise, approuvé par la commission, précisant l'interprétation exacte de la disposition en cause, et applicable dans les situations identiques, ce relevé étant diffusé aux organismes appliquant la présente convention collective.

**- CONCILIATION :**

Quand la commission est saisie d'une demande de conciliation, l'avis est consultatif. Toutefois, si le directeur conteste cet avis, il doit donner les raisons de ce refus et les notifier à l'autre partie, dans un délai qui ne peut excéder deux mois. Il en informe également, dans le même délai, la commission et le directeur général.

La commission continue à s'informer des suites réservées au litige.

## TITRE 5.

### RECRUTEMENT ET MUTATIONS

#### **Article 23.**

##### **CONDITIONS GENERALES D'EMBAUCHE**

Tout salarié nouvellement embauché doit subir au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche un examen médical. En cas d'avis défavorable du médecin, le nouvel embauché pourra demander l'expertise du médecin inspecteur du travail ou du médecin désigné par ce dernier.

Si le médecin du travail ne peut se prononcer de manière formelle lors de l'embauche, il fixe un délai à l'issue duquel il procède à un nouvel examen.

Pour des emplois comptables, des emplois de contrôle, ou des emplois comportant une responsabilité spécifique, définis après avis de la Commission Paritaire Nationale, il peut être exigé la production d'un extrait n° 3 du casier judiciaire.

#### **Article 24.**

##### **EMBAUCHE ET PERIODE D'ESSAI**

Tout salarié nouvellement embauché reçoit un contrat de travail écrit, ainsi que la notification écrite de la définition de son poste, de sa catégorie professionnelle, de son classement indiciaire et de la rémunération qui en résulte. Il lui est également indiqué l'horaire pratiqué dans l'organisme et son lieu de travail. Enfin, un exemplaire de la présente convention, de ses avenants, et du règlement intérieur de l'organisme lui est remis.

La période d'essai est fixée à deux mois pour les cadres et à un mois pour les autres salariés. Elle peut être renouvelée une fois pour la même durée par l'une ou l'autre partie, sous réserve de notification par écrit à l'autre partie précisant les motifs de ce renouvellement.

La période d'essai peut cependant être prolongée au plus à six mois dans le seul cas où le médecin du travail ne peut se prononcer sur l'aptitude du candidat lors de son embauche.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre partie sans préavis ni indemnité.

## **Article 25.**

### **EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

L'emploi obligatoire des handicapés est réalisé dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. A cette fin, un accord pour leur insertion dans le régime social des indépendants devra être négocié, et des contacts entre la direction de la caisse concernée et les services de l'AGEFIHP pour adapter le poste de travail selon les besoins de la personne handicapée embauchée

L'employeur doit également veiller à permettre le développement de carrière du salarié.

## **Article 26.**

### **ANCIENNETE**

L'ancienneté se décompte à dater de l'entrée en fonctions dans un organisme relevant des régimes visés à l'article R.111-1 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la forme du contrat de travail liant les parties. Lorsque l'entrée en fonctions effective se situe le premier jour ouvré d'un mois, l'embauche est réputée faite le premier jour calendaire de ce mois ; à défaut elle est fixée au premier jour de travail effectif.

Sont également retenues comme périodes de travail et de présence :

- la durée de la scolarité à l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S),
- les congés annuels, les congés exceptionnels rémunérés, les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés pour exercice d'un mandat syndical, les congés de formation continue visés par le code du travail,
- les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, y compris le congé rémunéré à ce titre, ainsi que les congés de maladie rémunérés et les congés de maternité ou d'adoption visés par la présente convention,
- les congés de solidarité familiale,
- dans les conditions légales, le congé parental d'éducation,
- les périodes de réserve, obligatoires ou non provoquées,

Cette ancienneté est prise en compte, qu'elle soit issue de contrats successifs ou pas. Toutefois, en cas d'interruption entre deux contrats, les périodes susceptibles d'être prises en compte pour l'ancienneté et antérieures à l'interruption ne sont admises que si elles sont déclarées lors de la nouvelle embauche. En outre elles ne sont pas reprises si la rupture du précédent contrat résulte d'un licenciement pour faute.

## **Article 27.**

### **PRIORITE D'EMBAUCHE**

En cas de vacance d'emploi, il est fait appel par priorité aux salariés des organismes visés par la présente convention.

A cette fin, toute vacance d'emploi sera signalée à la caisse nationale qui en informera les organismes et leur personnel.

Pour les emplois qui n'auront pu être ainsi pourvus, la vacance sera signalée aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi, et le cas échéant à l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale (UCANSS).

Sous réserve des conditions propres à chaque emploi, les organismes favoriseront l'embauche des handicapés.

En cas de décès ou de mise en invalidité entraînant la rupture du contrat de travail d'un salarié, le conjoint, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires, bénéficiera également d'une priorité d'embauche dans l'organisme employeur.

## **Article 28.**

### **INFORMATION SUR LES EMPLOIS VACANTS**

Afin de permettre aux salariés d'être parfaitement informés des offres d'emplois existantes et le cas échéant de faire connaître leurs souhaits de mutation, il est mis en place, sous la responsabilité de la caisse nationale, une bourse des emplois dans laquelle seront obligatoirement intégrées, par les organismes auxquels s'applique la présente convention, toutes les vacances de postes permanents, quelle qu'en soit la cause.

Pour chaque emploi, seront mentionnés le descriptif du poste, les conditions d'accès, la qualification et la classification, la rémunération et la localisation.

## **Article 29.**

### **MUTATIONS**

Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre organismes. Ces mutations ne donnent pas lieu à examen d'entrée.

Le salarié candidat à un poste vacant, convoqué à un entretien, bénéficie de la prise en charge, par l'organisme qui l'a convoqué, des frais de déplacement correspondant à l'entretien, sur la base du barème appliqué pour les déplacements professionnels ; le temps passé à ce déplacement est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.

En cas de mutation, un accord doit être recherché entre l'organisme cédant, l'organisme d'accueil et le salarié concerné, afin de définir la date de la mutation et le préavis donné à l'organisme cédant, la durée de la période d'adaptation pour l'organisme d'accueil et les conditions de transfert des droits acquis, notamment pour l'exercice des droits à congés ; en l'absence d'accord, la date de la mutation doit permettre à l'organisme cédant de disposer d'un préavis d'un mois.

La durée de la période d'adaptation est au maximum de deux mois pour un salarié non cadre et trois mois pour un salarié cadre ; en l'absence d'accord sur la durée de cette période, celle-ci est fixée à deux mois.

Cependant, pour les salariés changeant d'organisme à la suite de leur nomination à un emploi de direction visé à l'article R.123-48 du code de la sécurité sociale, la durée de la période d'adaptation correspond à la durée entre la prise de fonctions et l'agrément ministériel visé à l'article R.123-48 précité.

Pendant la durée de la période d'adaptation, l'organisme cédant ne peut pourvoir l'emploi libéré à titre définitif ; si celui-ci est pourvu par mutation interne, le contrat de travail du remplaçant peut cependant être conclu à durée indéterminée, le poste lui-même n'étant occupé qu'à titre provisoire.

Durant cette période, le salarié et l'organisme d'accueil ont la faculté de renoncer à la mutation ; dans ce cas, le salarié est réintégré de plein droit par l'organisme cédant, à l'issue du stage, dans son ancienne qualification.

La mutation devient définitive à l'issue de la période d'adaptation.

Sont considérées comme mutations visées par le présent article les mouvements de personnel concernant un salarié d'un organisme relevant des régimes visés à l'article R.111-1 du code de la sécurité sociale. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux mutations pour convenances personnelles, c'est-à-dire ne faisant pas suite à appel de candidatures.

## TITRE 6.

### CESSATION DES FONCTIONS

#### **Article 30.**

##### **DEMISSION**

La démission résulte d'un écrit marquant sans équivoque la volonté du salarié démissionnaire de quitter sa fonction. Cet écrit doit être adressé au directeur de l'organisme par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre reçu.

Le préavis de démission est fixé à un mois pour les employés et trois mois pour les cadres.

La démission ne fait pas obstacle à l'exercice d'une procédure disciplinaire durant le préavis.

#### **Article 31.**

##### **LICENCIEMENT**

Dans le cadre des obligations légales, le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception en termes non équivoques.

A compter de la présentation par le service postal de la lettre de licenciement, le délai-congé est fixé, pour les salariés non-cadres, à un mois pour les salariés justifiant de moins de deux ans d'ancienneté, à deux mois pour les salariés justifiant de deux à cinq ans d'ancienneté, et à trois mois au-delà.

A compter de la même date, le délai-congé est fixé, pour les cadres, à trois mois pour les salariés justifiant de moins de cinq ans d'ancienneté, et à six mois au-delà.

Le salarié licencié a droit, pendant le délai-congé, si celui-ci est effectivement travaillé, à deux heures rémunérées par jour pour rechercher un nouvel emploi, ces heures pouvant être bloquées en tout ou partie à sa demande.

Le délai congé est supprimé en cas de faute grave ou en cas de faute lourde.

Le délai-congé peut être, avec accord de l'employeur, remplacé par une indemnité correspondante, calculée sur le salaire mensuel normal et appelée "indemnité de préavis".

Le salarié licencié perçoit une indemnité égale à un mois de salaire mensuel normal par année d'ancienneté limitée à 8 mois de salaire mensuel normal. En cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude reconnue par le médecin du travail, cette indemnité est majorée de 1/2 mois du salaire mensuel normal par année d'ancienneté au delà de la huitième année.

Cette indemnité est supprimée en cas de faute grave et en cas de faute lourde.

Le salarié licencié perçoit également une indemnité compensatrice de congés payés proportionnelle aux droits acquis.

Cette indemnité est supprimée en cas de faute lourde.

## **Article 32.**

### **DEPART A LA RETRAITE**

Le salarié qui justifie avoir demandé la liquidation de ses droits à pension auprès d'un régime de retraite a droit à une indemnité de départ en retraite égale, quelle que soit son ancienneté, à autant de dixièmes de son salaire mensuel normal qu'il compte d'années de présence, sans qu'au-delà de dix années, cette indemnité puisse être inférieure au tiers de son salaire annuel normal, ce dernier étant égal au produit du salaire mensuel normal par le nombre de mois de rémunération correspondant à la structure salariale annuelle en vigueur selon la présente convention.

Cette indemnité est versée sous réserve du respect des règles relatives à la démission, sauf cas d'inaptitude au travail. Cependant, le préavis est fixé à un mois pour un salarié justifiant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, et à deux mois, au-delà.

Le salarié susceptible de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein peut également, dans les conditions légales, faire l'objet d'une procédure de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur. Il percevra l'indemnité prévue au présent article ou, si elle est plus favorable, l'indemnité prévue par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans.

Dans le cas où le salarié exerçait en dernier lieu son activité à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata des périodes de travail à temps plein et à temps partiel.

## **Article 33.**

### **GARANTIE DE L'EMPLOI**

En cas de suppression d'emploi ou d'absorption de l'organisme employeur par un autre organisme, le personnel sera affecté, dans toute la mesure du possible, à un emploi équivalent dans l'organisme à qui seraient dévolues ses attributions sans préjuger des dispositions prévues pour la sauvegarde de l'emploi, par un accord séparé.

## TITRE 7.

### MESURES DISCIPLINAIRES

#### Article 34.

##### PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Les mesures disciplinaires sont les suivantes, par ordre de gravité, à l'exclusion de toute autre :

- l'avertissement,
- le blâme,
- la mise à pied (dans la limite de cinq jours ouvrés),
- le licenciement.

Pour toute mesure disciplinaire envisagée à l'encontre d'un salarié, celui-ci doit être reçu par le directeur ou son représentant. Au cours de cet entretien, le salarié peut-être assisté par toute personne de son choix.

En cas de procédure de mise à pied ou de licenciement, l'entretien préalable est une pièce versée au dossier.

La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié qui n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure bénéficiera d'une amnistie de plein droit après 12 mois pour un avertissement, et 24 mois pour un blâme ou une mise à pied.

En cas de procédure de licenciement pour motif personnel, le salarié concerné dispose, à l'issue de l'entretien préalable, d'un délai de trois jours francs durant lequel il peut saisir le conseil de discipline consultatif prévu ci-dessous, par courrier adressé à la direction de l'organisme employeur, avec copie au directeur de la caisse nationale.

Le salarié est alors placé en situation de disponibilité avec la faculté d'être dispensé de l'obligation de présence. Son salaire est maintenu pendant une durée au plus égale à 15 jours ouvrés, durant laquelle le conseil de discipline est convoqué, tenu de se réunir, et d'émettre un avis.

A la réception de l'avis du conseil, et au plus tard à la fin de ces 15 jours ouvrés, la décision de l'employeur est notifiée au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur décide le licenciement du salarié, le salaire versé au titre de cette période sera imputé sur les indemnités de rupture. Dans les autres cas, le salarié conserve le bénéfice du salaire maintenu pendant la durée de cette procédure.

#### Article 35.

## **CONSEIL DE DISCIPLINE**

Le Conseil de discipline est composé de deux représentants de la caisse nationale, dont un administrateur, désignés par le Directeur Général de la caisse nationale, et de deux représentants des salariés, désignés par la ou les organisations syndicales choisies par le salarié dont le dossier est examiné par le Conseil.

En cas de litige concernant une caisse de base, le Conseil de discipline ne peut comprendre que des personnes étrangères à l'organisme employeur du salarié dont le dossier est examiné. Dans le cas où le litige met en cause la caisse nationale, les représentants de celle-ci sont désignés hors de la branche dont relève le salarié concerné.

Le Conseil de discipline se réunit soit au siège de l'organisme employeur, soit à la caisse nationale. L'organisme où siège le Conseil de discipline en assure le secrétariat.

Le salarié dont le dossier est examiné peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix. Il doit recevoir communication de son dossier au moins huit jours ouvrés avant la réunion du Conseil de discipline.

Les frais de déplacement relatifs à la réunion du conseil de discipline sont remboursés dans les conditions prévues par la présente convention collective, par la caisse nationale.

Le Conseil de discipline entend le représentant de l'employeur et le salarié dont le dossier est examiné. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

A défaut de majorité, l'avis du conseil retrace les positions exposées par ses membres.

# TITRE 8.

## REMUNERATION ET INDEMNITES

<h3>CHAPITRE 1</h3> <h4>ELEMENTS DE REMUNERATION</h4>
---

#### **Article 36.**

##### **CLASSIFICATION**

La classification du personnel visé par la présente convention collective fera l'objet d'un accord séparé qui sera annexé à la présente convention collective.

#### **Article 37.**

##### **PRIME ANNUELLE DE MISSIONS**

Les salariés des caisses ayant réussi une mission d'intérêt régional ou national, à partir d'un ordre de mission donné par le directeur général, ou par le directeur régional **avec l'accord** du directeur général bénéficient d'une prime exceptionnelle annuelle liée à l'accomplissement de cette mission particulière.

Les conditions d'attribution de cette prime seront fixées par accord collectif.

#### **Article 38.**

##### **EGALITE PROFESSIONNELLE**

A égalité des fonctions, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes doit être strictement respectée.

#### **Article 39.**

##### **SALAIRE A TEMPS PARTIEL**

En cas de travail à temps partiel, le salaire mensuel du salarié est réduit proportionnellement au temps de travail conventionnel.

#### **Article 40.**

##### **REMPLACEMENT**

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en congé payé, tout salarié appelé à occuper, pour une période excédant un mois, un poste dans une catégorie supérieure à la sienne, perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base correspondant à la fonction temporairement assurée. L'employeur remet au salarié concerné un écrit indiquant le poste remplacé, le montant de l'indemnité et la durée du remplacement.

Toutefois la délégation temporaire pourra excéder six mois lorsque le remplacement sera consécutif à certaines circonstances (fait de guerre, maladie de longue durée, congés maternité ou d'adoption) ou à des congés légaux et conventionnels de longue durée.

Lorsque le remplacement temporaire dans un poste de catégorie supérieure aura atteint une durée de quatre mois, le directeur devra se prononcer sur la qualification de l'agent à occuper le poste. Si celle-ci n'est pas reconnue, l'agent devra être replacé dans ses fonctions antérieures.

A la fin du remplacement, l'agent dont la qualification aura été reconnue, bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un poste de niveau équivalent. En outre, dans le cas où le salarié absent ne reprendrait pas son travail, le remplaçant dont la qualification a été reconnue, sous réserve des dispositions légales et réglementaires régissant l'accès à certains emplois, notamment de direction, serait affecté définitivement à ce poste.

#### **Article 41.**

##### **ALLOCATION VACANCES**

Les salariés bénéficient d'une allocation vacances, égale au salaire mensuel normal du mois de mai. En cas de départ en cours d'année, le montant du versement est calculé sur la base du salaire mensuel normal du dernier mois de présence.

Elle ne peut être inférieure au douzième des douze derniers salaires mensuels normaux bruts.

L'allocation est proratisée en fonction de la durée de présence sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'allocation vacances est payée avec le mois de référence.

#### **Article 42.**

##### **GRATIFICATION ANNUELLE**

Les salariés bénéficient d'une gratification annuelle, égale au salaire mensuel normal du mois de décembre, ou du dernier mois de présence en cas de départ en cours d'année.

Elle ne peut être inférieure au douzième des douze derniers salaires mensuels normaux bruts.

Son montant est proratisé en fonction de la présence durant l'année civile.

Un acompte est versé avec la rémunération du mois de novembre. La gratification est versée avec le salaire du mois de décembre.

### **Article 43.**

#### **REGLES COMMUNES A L'ALLOCATION VACANCES ET A LA GRATIFICATION ANNUELLE**

Pour les salariés mutés qui ne bénéficieraient pas dans leur organisme d'origine du versement d'une allocation analogue, la présence est appréciée en tenant compte des services effectués dans l'organisme d'origine.

### **Article 44.**

#### **GRATIFICATION DE MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL**

Les salariés ayant obtenu la médaille d'honneur du travail visée par le décret n° 84-591 du 4 juillet 1984, bénéficient d'une gratification exceptionnelle fixée par accord collectif et portée en annexe à la présente convention.

<h2>CHAPITRE 2</h2> <h3>INDEMNITES DIVERSES</h3>
--

### **Article 45.**

#### **INDEMNITE DE TRANSPORT**

Les salariés bénéficient, si l'éloignement de leur domicile le justifie, d'une indemnité de transport destinée à couvrir partiellement les frais liés au trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette indemnité est versée sur production du justificatif de l'abonnement au transport en commun applicable, et calculée sur la base de la moitié du titre d'abonnement en seconde classe, correspondant au trajet en cause.

A défaut de production de justificatif, l'indemnité est forfaitairement fixée à 4 € par mois.

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient, sur justificatif, de la prise en charge de leur frais de transport dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par la loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 et dans la limite du montant exonéré de cotisations sociales.

Dans tous les cas, l'indemnité de transport n'est versée que pour les périodes travaillées ou rémunérées, à l'exclusion des absences susceptibles d'être prévues.

#### **Article 46.**

### **INDEMNITE DE RESPONSABILITE DES FONDES DE POUVOIR**

Sans préjudice des cas de remplacement de l'agent comptable, les fondés de pouvoir bénéficient, à compter de leur agrément par le conseil d'administration, d'une indemnité de responsabilité égale à la moitié de celle de l'agent comptable. Cette indemnité a pour fonction de couvrir leur cotisation à une société de cautionnement mutuel et la souscription d'un contrat d'assurance, et de se constituer propre assureur pour tout ou partie des débets non couverts par l'assurance. Elle est calculée dans les mêmes conditions que celle de l'agent comptable.

## CHAPITRE 3

### INDEMNISATION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

#### **Article 47.**

### **REGLES COMMUNES**

Sous réserve de dispositions spécifiquement prévues par des textes particuliers, les frais de transport du personnel exposés dans le cadre de l'activité professionnelle sont indemnisés dans les conditions prévues ci-dessous.

Le salarié a la faculté de ne pas voyager avant 7h ou après 21h. Dans le cas où le déplacement implique un départ du domicile avant 7h ou un retour après 21h, il peut être fait droit au remboursement d'une indemnité de nuitée et d'une indemnité de repas la veille ou le lendemain d'une réunion.

L'employeur apprécie l'opportunité, lorsque les déplacements le justifient économiquement, d'acquérir des titres d'abonnement aux transports en commun par voie aérienne ou voie ferrée.

#### **Article 48.**

### **UTILISATION DE LA VOIE FERREE**

Sur présentation du justificatif, les frais de transport par voie ferrée sont pris en charge sur la base de la première classe pour les déplacements entraînant un temps de déplacement par voie ferrée supérieur ou égal à deux heures trente minutes, cette durée étant appréciée au vu des justificatifs fournis ou de la réservation effectuée.

Toutefois, en l'absence de titre de transport, les frais de transport sont pris en charge sur la base de la seconde classe.

Les suppléments obligatoires pour l'accès à certains trains, ainsi que les réservations, sont également pris en charge sur présentation des pièces justificatives. Il en va de même, le cas échéant, des suppléments pour couchette pour les salariés appelés à voyager de nuit en chemin de fer, ce remboursement étant alors exclusif du paiement de l'indemnité de nuitée.

Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

## **Article 49.**

### **UTILISATION DE LA VOIE AERIENNE**

Le salarié est autorisé à utiliser la voie aérienne :

- Lorsque le retour à son domicile a lieu le jour du départ ou, exceptionnellement, le lendemain de ce jour,
- Ou lorsque le coût global du voyage en avion ne dépasse pas 110% du coût global du voyage par voie ferrée, compte tenu des indemnités pour frais de séjour susceptibles d'être allouées pendant la durée totale du déplacement, et le cas échéant des frais annexes et des réductions de tarif de toute nature ainsi que les gains de temps de travail réalisés.

Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

La voie aérienne doit être utilisée dans la classe la plus économique, sous réserve de dispositions spécifiquement applicables pour les déplacements effectués entre la métropole et les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

## **Article 50.**

### **UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL**

Le directeur peut autoriser un agent à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service.

Le salarié autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service est remboursé de ses déplacements sur la base du barème fiscal établi par la Direction Générale des Impôts pour l'imposition du revenu de l'année précédente. Le tarif de remboursement ne peut néanmoins excéder les montants retenus pour un véhicule de 8 chevaux fiscaux.

Il en va de même si le salarié est autorisé à utiliser un véhicule à deux roues.

Le salarié est également remboursé, sur production du justificatif, des éventuels frais de stationnement et de péage supportés pour l'exécution du service.

En outre, si l'organisme employeur n'a pas souscrit une assurance garantissant les dommages subis à l'occasion de cet usage professionnel, l'agent autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service, et dont les fonctions nécessitent habituellement des déplacements, a droit à une indemnité égale à la différence entre la prime d'assurance obligatoire de responsabilité civile à sa charge et la prime d'assurance

couvrant l'intégralité des dommages matériels consécutifs à un accident du véhicule utilisé à titre professionnel.

Cette indemnité est versée sur justificatif du paiement.

## **Article 51.**

### **INDEMNITES DE REPAS ET DE NUITEE**

Les frais de repas sont forfaitairement remboursés sur la base du montant fixé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général.

Pour un déplacement entraînant un découcher, le salarié perçoit une indemnité égale à

- Pour les déplacements effectués en province, le montant forfaitaire de l'indemnité est déterminé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général. Toutefois, si la dépense effective est supérieure à l'indemnité forfaitaire, elle peut être complétée, sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est fixé par le même accord.
- Pour les déplacements effectués dans l'agglomération parisienne (Paris, Essonne, Hauts de Seine, Seine et Marne, Seine Saint-Denis, Val de Marne, Val d'Oise, Yvelines), le montant forfaitaire de l'indemnité est déterminé par l'accord collectif applicable aux agents de direction des organismes du régime général. Toutefois, si la dépense effective est supérieure à l'indemnité forfaitaire, elle peut être complétée, sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est fixé par le même accord.

Les indemnités forfaitaires versées en application du présent article sont majorées de 25 %, sur la base du tarif applicable à l'agglomération parisienne, pour tout déplacement effectué de la métropole vers les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence 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 découcher.

<p>CHAPITRE 4</p> <p>INDEMNISATION DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE VOLONTAIRE</p>
---

**Article 52.**

**GENERALITES**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés qui, dans le cadre de la présente convention collective et pour les besoins du service, acceptent d'exercer leurs nouvelles fonctions dans le cadre d'une mobilité géographique à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.

Sont considérées comme relevant des besoins du service les mobilités exercées sur candidature faisant suite à une vacance de poste déclarée par la caisse nationale ou avec son accord, à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.

Pour l'application de ces dispositions, la mobilité géographique est définie comme correspondant à un changement de lieu de travail, le nouveau lieu de travail étant :

- Soit situé à plus de 50 kilomètres du précédent,
- Soit éloigné de plus de 60 minutes du précédent par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré.

En cas de mobilité liée à un changement d'organisme employeur, les indemnités visées au présent chapitre sont à la charge du nouvel organisme employeur.

**Article 53.**

**INDEMNITE DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

Tout salarié appelé à exercer ses nouvelles fonctions dans les conditions visées à l'article précédent, bénéficie d'une indemnité fixée à 3 mois du salaire brut mensuel normal du nouvel emploi, versée dès la prise de fonction. Elle est définitivement acquise à la fin de la période d'adaptation, si celle-ci est concluante.

**Article 54.**

**AIDE A LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU LOGEMENT**

Tout salarié dont le changement de fonctions implique une action de mobilité géographique au sens du présent chapitre, a droit :

- au remboursement de deux voyages, pour lui-même et les membres de sa famille qui sont à sa charge, pour rechercher un logement dans son nouveau lieu de résidence, sur la base d'un aller retour par voie ferrée ou sur la base du barème des indemnités

kilométriques visé par la présente convention collective, par voie aérienne pour les départements d'outre mer ou la Corse ;

- à quatre jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés, pouvant être fractionnés selon ses besoins ;
- au remboursement des frais de séjour occasionnés pour lui-même et sa famille par ces déplacements dans les conditions conventionnellement applicables.

### **Article 55.**

#### **FRAIS DE DOUBLE RESIDENCE ET/OU DE TRANSPORT PENDANT LA PERIODE PRECEDANT LE DEMENAGEMENT DEFINITIF**

Tout salarié remplissant les conditions ci-dessus, s'il se trouve temporairement dans l'impossibilité de déménager, en raison notamment de l'activité de son conjoint ou de la scolarité de ses enfants, a droit à compter de la prise de son nouveau poste et jusqu'à la réalisation de son déménagement, et pour une durée ne pouvant excéder six mois :

- soit au remboursement par l'organisme, du montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence, soit à la prise en charge des coûts supplémentaires de transport domicile travail induits par le changement du lieu de travail, sur la base conventionnelle applicable pour les transports en commun, ou à défaut sur celle des indemnités kilométriques ;
- Pour raisons familiales, au remboursement pour lui-même ou un membre de sa famille :
  1. en métropole, d'un voyage hebdomadaire sur la base du barème des indemnités kilométriques diffusé annuellement par le ministère chargé de l'Economie et des Finances, par voie aérienne pour la Corse,
  2. pour les Départements d'Outre Mer : d'un voyage tous les mois par avion.

En outre, pendant la période de double résidence, le salarié peut demander un aménagement individualisé de son horaire de travail, dans la limite des nécessités de service dûment motivées.

### **Article 56.**

#### **FRAIS DE RECHERCHE ET DE CAUTION EN CAS DE LOCATION**

Les organismes collecteurs du 1% logement seront sollicités pour rechercher un logement en location et prendre en charge les frais de caution.

En cas d'impossibilité par ces organismes de prendre en charge ces frais, la caisse prendra en charge la totalité du montant de la caution sous forme de prêt gratuit, remboursable sur une durée de 24 mois, sous réserve de la fourniture par le salarié des justificatifs appropriés.

### **Article 57.**

#### **REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEMENAGEMENT**

Le salarié a droit à la prise en charge des frais de déménagement de son mobilier et de garde meuble afférents sur présentation de deux devis, l'accord du Directeur sur l'un de ces devis devant intervenir dans un délai de 10 jours, le remboursement devant intervenir dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la facture.

Pour se rendre à sa nouvelle résidence, le salarié a également droit pour lui-même et les membres de sa famille au remboursement des frais de transport sur la base d'un voyage aller en 1ère classe par voie ferrée, ou par avion pour un déménagement en direction ou en provenance des départements d'outre mer ou de la Corse

#### **Article 58.**

### **INDEMNISATION COMPENSATRICE DES FRAIS DE REINSTALLATION**

Le salarié bénéficie lors de son déménagement d'une indemnisation compensatrice de frais de réinstallation, destinée à rembourser les frais nécessaires à l'installation du nouveau logement et notamment, le cas échéant, les frais d'agence immobilière.

Le montant de cette indemnité est limité à une fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale, sur production des justificatifs de frais. Cette limite est majorée du quart de ce plafond par personne à charge.

Dans le cas où les deux conjoints travaillent dans la même caisse, il ne pourra être versé qu'une indemnité, en fonction de la composition de la famille.

## **TITRE 9.**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 59.**

### **PRINCIPES**

Les conditions de la formation professionnelle du régime social des indépendants, dans le cadre des dispositions de l'article L934-2 du code du travail, et notamment les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi de la formation professionnelle feront l'objet d'un accord collectif national.

## **TITRE 10.**

# HORAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

## **Article 60.**

### **AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'aménagement du temps de travail donne lieu à la négociation d'un accord d'entreprise dans chaque organisme visée par la présente convention et à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dans les conditions définies par l'annexe 2 à la présente convention collective.

Les jours et heures de travail sont fixés, selon la législation en vigueur, par prescriptions générales et permanentes, précisant les conditions dans lesquelles les horaires habituels de travail pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières, après consultation préalable instances représentatives du personnel compétentes.

Cette même consultation devra être faite avant tout changement général ou collectif de l'horaire.

Les organismes feront bénéficier leur personnel d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs. Les situations particulières feront l'objet d'accords collectifs particuliers.

Dans les cas exceptionnels où des salariés seraient appelés à travailler le samedi, leur rémunération serait majorée dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.

Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue, bénéficient sur leur demande d'un aménagement de leur temps de travail pour une durée maximale d'un an.

## **Article 61.**

### **ALLAITEMENT**

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure et demi par jour durant les heures de travail, dans les conditions légales.

## **Article 62.**

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues.

Si la répartition du temps de travail est hebdomadaire, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires.

Pour les salariés bénéficiant d'un aménagement du temps de travail réalisé sur une base hebdomadaire supérieure à 35 heures, les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire habituel ainsi défini ne sont pas des heures supplémentaires.

Si l'accord d'entreprise le prévoit, et au choix du salarié, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pourra être remplacé par une compensation en temps équivalent selon les modalités prévues par le Code du Travail.

Ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

### **Article 63.**

#### **COMPTE EPARGNE TEMPS**

Les dispositions relatives au compte épargne temps sont définies par une annexe à la présente convention collective.

## **TITRE 11.**

### **CONGES ET JOURS FERIES**

### **Article 64.**

#### **CONGES ANNUELS**

Il est accordé des congés annuels dans les conditions qui suivent :

- Avant un an de présence : 2 jours et demi ouvrables par mois de présence
- Après un an de présence et avant 5 ans d'ancienneté : 25 jours ouvrés
- A partir de 5 ans et par tranche de 5 ans d'ancienneté : 1 jour en plus

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés pourront prendre leur congé jusqu'au 30 avril de l'année suivante, si les besoins du service le permettent ou y contraignent. En outre, quand la période des vacances scolaires de printemps excède dans une zone le 30 avril, cette date limite est reportée au 31 mai.

Les absences pour maladie ou cure thermale constatée par certificat médical, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, et les périodes de réserve obligatoire

non provoquées, les congés prévus à la présente convention sont, lorsqu'elles comportent le maintien du salaire, assimilées à un temps de travail et n'entraînent aucune réduction du congé annuel.

Toutefois, le droit aux congés annuels n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie même rémunérées, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à 12 mois consécutifs ; il est ouvert à nouveau à la date de la reprise du travail, la durée du congé étant établie proportionnellement au temps de travail effectif n'ayant pas encore donné lieu à l'attribution d'un congé annuel.

Le temps de présence et l'ancienneté sont appréciés au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours.

## **Article 65.**

### **FRACTIONNEMENT**

Si une fraction des congés payés annuels est prise en une ou plusieurs fois hors de la période normale des congés, la durée des congés est majorée :

- d'un jour ouvré si cette fraction est comprise entre trois et quatre jours ouvrés,
- de deux jours ouvrés si cette fraction est supérieure à quatre jours ouvrés.

## **Article 66.**

### **ORDRE DES CONGES**

Chaque année, le directeur de l'organisme dresse, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, et au vu des propositions des responsables de service, un état des congés, où il est tenu compte, en cas de désaccord entre les salariés,

- du droit des conjoints travaillant dans le même organisme à des congés simultanés.
- d'une priorité absolue donnée aux parents dont les enfants, y compris les enfants à charge du conjoint, sont soumis à l'obligation scolaire afin de disposer de leur congé annuel pendant les vacances scolaires
- et sans ordre de priorité : du roulement des années précédentes, des préférences personnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et possibilités de congés du conjoint.

Les périodes de réserve obligatoire non provoquées et les congés rémunérés prévus par les accords collectifs ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels

## **Article 67.**

### **CONGES DES SALARIES D'OUTRE MER EXERCANT LEUR ACTIVITE EN METROPOLE / CONGES DES SALARIES DE METROPOLE EXERCANT LEUR ACTIVITE OUTRE MER**

Par dérogation aux dispositions générales visées ci-dessus, et pour motif familial, les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer, qui exercent leur activité en métropole, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels

dans la limite de dix jours ouvrés par an pendant deux ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre huit semaines consécutives la troisième année.

De même, les salariés originaires de métropole, qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels dans la limite de dix jours ouvrés par an pendant deux ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre huit semaines consécutives la troisième année.

Les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer qui exercent leur activité en métropole, et les agents originaires de métropole qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, bénéficient, s'ils justifient de deux ans d'ancienneté à la date du voyage, d'une prise en charge des frais de déplacements exposés pour l'exercice de leurs congés payés dans leur département ou collectivité territoriale d'origine pour les premiers, et en métropole pour les seconds. L'organisme employeur prend en charge, sur la base du tarif le moins coûteux, le titre de transport par voie aérienne, à raison de 25% de ce prix pour un déplacement annuel, de 50% pour un déplacement tous les deux ans, 75% de ce prix pour un déplacement tous les trois ans, et 100% pour un déplacement tous les quatre ans.

Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié lui-même, à son conjoint, et à leurs enfants fiscalement à charge.

La prise en charge des déplacements du conjoint et des enfants est accordée sous déduction des avantages équivalents dont peuvent bénéficier ces derniers à l'occasion de leur activité professionnelle, ou à défaut sur présentation d'une attestation établissant qu'ils ne bénéficient pas de tels avantages.

Dans tous les cas, le remboursement est effectué sur justification du paiement du voyage et de son accomplissement, et de la remise des titres de transport originaux ; toutefois des avances de frais pourront être consenties selon les nécessités.

## Article 68.

### CONGES EXCEPTIONNELS

Les salariés bénéficient de congés exceptionnels rémunérés, sans réduction de leurs droits à congés annuels, dans les situations suivantes :

déménagement :	1 jour ouvré
mariage du salarié :	4 jours ouvrés
naissance d'un enfant, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption, ces jours d'absence ne concernant que le père de famille :	3 jours ouvrés
mariage d'un enfant :	2 jours ouvrés
décès du conjoint ou d'un enfant :	5 jours ouvrés
décès du père, de la mère	2 jours ouvrés
décès d'un frère, d'une soeur, d'un grand parent, d'un beau parent :	1 jour ouvré
maladie d'un enfant à charge, âgé de moins de 14 ans ou de moins de 20 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé, sur justification médicale et au bénéfice d'un seul des parents :	8 jours ouvrés majorés de 2 jours supplémentaires par enfant à charge
maladie d'un enfant à charge, de 14 à 16 ans, sur justification	

En outre, sur justification médicale spécifique, en cas de maladie grave du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant à charge exigeant des soins médicaux contraignants et nécessitant sa présence auprès du malade, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération, sous déduction le cas échéant de l'allocation journalière de présence parentale, dans la limite de 12 jours ouvrés. Ce congé s'impute sur les congés de présence parentale, de solidarité familiale ou de soutien familial prévus par le code du travail.

Pour les congés exceptionnels consécutifs à un décès, un délai de route supplémentaire est accordé en cas de nécessité.

Les congés exceptionnels visés au présent article sont pris dans le temps même où ils se justifient et ne peuvent être reportés. Les organismes en assurent le suivi détaillé. Chaque année ces données sont consolidées par la caisse nationale et présentées pour information à la commission paritaire nationale de négociation.

## **Article 69.**

### **CONGES MALADIE**

Tout salarié s'absentant pour maladie est tenu de justifier celle-ci en faisant parvenir, sauf cas de force majeure avérée, dans le délai de 48 heures, à la direction un certificat du médecin traitant prescrivant le repos. Les prolongations d'arrêt de travail doivent être précisées dans les mêmes conditions.

Le salaire est maintenu durant le délai de carence de la Sécurité sociale à la condition que le certificat médical soit daté du premier jour.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les salariés ayant six mois de présence (en dehors de toute absence pour maladie ou maternité) bénéficient du maintien de leur salaire mensuel normal net, dans la limite de cent vingt jours continus ou non ; le décompte de cette durée est effectué à partir des douze mois antérieurs au début de l'arrêt de travail.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'état pathologique suivant un congé de maternité.

Les organismes employeurs sont subrogés dans les droits des salariés à concurrence du salaire maintenu, et perçoivent en conséquence les prestations en espèces versées par les régimes de sécurité sociale et de prévoyance complémentaire.

Au-delà des cent vingt jours, les salariés susvisés sont pris en charge par le régime de prévoyance complémentaire qui leur est applicable.

## **Article 70.**

### **CONGES DE MATERNITE**

Les absences entraînées par les visites prénatales auxquelles doivent se soumettre les salariées en état de grossesse n'entraînent ni réduction de salaire, ni réduction des droits aux congés rémunérés visés par la présente convention.

La salariée justifiant, à la date présumée d'accouchement, de dix mois d'affiliation à un régime obligatoire d'assurance maladie, bénéficie pendant son congé de maternité, du

maintien de son salaire mensuel normal net, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

Après le sixième mois de grossesse, la salariée est autorisée à diminuer l'horaire journalier de travail à raison d'une demi-heure en début de journée et d'une demi-heure en fin de journée.

En cas d'accouchement prématuré, le congé non pris s'ajoute au congé post-natal.

En cas de naissances multiples ou d'état pathologique résultant de la grossesse au cours de la période pré-natale, et sur prescription médicale, le congé post-natal est porté à douze semaines.

Toute prolongation, médicalement justifiée, de la durée normale du congé prévu au présent article donne lieu à l'application de ces dispositions.

En outre, à l'expiration de son congé légal de maternité, le salarié a droit à un congé supplémentaire de six semaines, rémunéré à plein salaire, ou de douze semaines, rémunéré à demi-salaire.

Le congé de maternité est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

## **Article 71.**

### **CONGES DE PATERNITE**

Le salarié bénéficiant du congé légal de paternité a droit, durant celui-ci, dans la limite de onze jours consécutifs, ou dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail, au maintien de son salaire mensuel normal net.

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant et ne peut être fractionné. Toutefois il peut être reporté au-delà de quatre mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère.

## **Article 72.**

### **CONGES D'ADOPTION**

Le salarié qui accueille à son foyer un enfant mineur en vue d'une adoption bénéficie d'un congé de dix semaines avec maintien de son salaire mensuel normal net, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

La durée de ce congé est portée à douze semaines en cas d'adoptions multiples.

En outre, à l'expiration du congé visé ci-dessus, le salarié a droit à un congé supplémentaire de six semaines à plein salaire ou de douze semaines à demi-salaire.

Le congé d'adoption est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

## **Article 73.**

### **CONGES NON REMUNERES**

A l'expiration des congés de maternité et d'adoption prévus par la législation ou la présente convention collective, les salariés qui ne remplissent pas les conditions pour prétendre au congé parental d'éducation légal, peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré d'une année. Les demandes de congé et de réintégration doivent être formulées dans les mêmes délais et formes que pour le congé parental d'éducation.

Dans les conditions prévues par la législation, les salariés peuvent prétendre à des congés sans solde en vue de suivre des actions de formation.

Les salariés chargés d'un mandat public électif ont droit à un congé sans solde correspondant à la durée de leur mandat. Priorité leur est donnée à l'expiration de celui-ci pour occuper un emploi correspondant à celui qui était auparavant le leur.

Dans des cas exceptionnels et sur demande écrite et motivée, des congés non rémunérés peuvent également être accordés par le Directeur, dans la limite de trois mois.

Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue, bénéficient sur leur demande d'un congé non rémunéré d'une durée maximale d'un an.

## **Article 74.**

### **JOURS FERIES**

Dans le respect des dispositions légales relatives à la journée de solidarité prévue par le code du travail, sont chômés sans réduction de salaire le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, les 1<sup>er</sup> et 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, les 1<sup>er</sup> et 11 novembre, et le 25 décembre.

Il en est de même des jours fériés particuliers aux Départements d'Outre Mer, d'Alsace et de la Moselle.

En compensation d'un jour férié coïncidant avec un jour ouvrable habituellement chômé dans les services, il est accordé un jour de congé exceptionnel qui devra être pris le jour ouvré le plus proche, précédant ou suivant le jour férié en cause.

## TITRE 12.

### PREVOYANCE ET RETRAITE COMPLEMENTAIRE

#### **Article 75.**

##### **PREVOYANCE**

Les garanties de prévoyance sont définies par d'un accord collectif et mises en œuvre par la caisse nationale, agissant au nom de l'ensemble des organismes visés par la présente convention.

Les salariés bénéficieront à ce titre d'une couverture du risque maladie assurant au minimum des prestations en espèces au-delà des 120 jours de maintien de rémunération prévus par la présente convention.

Les cotisations aux régimes de prévoyance des employés et cadres seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié.

#### **Article 76.**

##### **RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

L'harmonisation des taux de cotisation et les conditions d'adhésion aux organismes de retraite complémentaire sont définies par un accord collectif.

Les cotisations aux régimes de retraite des employés et cadres, pour la tranche A du salaire, seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié.

## TITRE 13.

### ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

#### Article 77.

#### **CONTRIBUTION DES ORGANISMES AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

La contribution de l'organisme aux activités sociales et culturelles sera déterminée en application des dispositions du code du travail, sans pouvoir être inférieure à 2,55% de la masse salariale brute des salaires versés.

#### Article 78.

#### **SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT**

Dans les organismes où est mis en place un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel, il sera versé au comité d'entreprise ou à la délégation unique une subvention de fonctionnement, d'un montant équivalant à 0,2% de la masse salariale brute.

#### Article 79.

#### **SITUATION PARTICULIERE DES ORGANISMES COMPRENANT DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS**

Dans les cas où plusieurs comités d'établissements distincts seraient mis en place dans l'organisme, la contribution aux activités sociales et culturelles sera calculée au niveau de l'organisme et répartie en fonction des effectifs de chaque établissement, sauf disposition contraire fixée par un accord d'entreprise.

Dans ce cas, la répartition des missions entre comités d'établissement et comité central d'entreprise sera précisée par un accord collectif d'entreprise.

## **Article 80.**

### **VERSEMENT DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT ET DE LA CONTRIBUTION AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

La subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles feront l'objet de versements séparés dont le montant sera calculé sur la base de la masse salariale de l'année précédente, puis régularisé au vu de la masse salariale de l'année.

Les versements devront permettre d'assurer le bon fonctionnement du comité d'entreprise et représenteront au minimum 1/12<sup>ème</sup> de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles annuelles.

## **TITRE 14.**

### **AUTRES AVANTAGES SOCIAUX**

## **Article 81.**

### **EPARGNE D'ENTREPRISE**

Les conditions de mise en place d'un plan d'épargne interentreprises au bénéfice des salariés du régime social des indépendants sont définies par d'un accord collectif.

**TITRE 15.**  
**ENTREE EN VIGUEUR**

**Article 82.**  
**ENTREE EN VIGUEUR**

La présente convention collective entrera en vigueur le premier avril 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visé à l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière à la présente convention collective, celle-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considérée comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Elle sera déposée par la partie la plus diligente conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Fait à Saint-Denis le 20 mars 2008

**La délégation Employeur**

**Les organisations syndicales**

**CFDT**

**CFTC**

**CFE-CGC**

**CGT**

**CGT-Force Ouvrière**

**UNSA**