

# **Convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983. Agréée par arrêté du 18 mai 1983 JONC 10 juin 1983.**

## **Titre Ier : CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1.1**

En vigueur non étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire les rapports entre les organismes d'aide ou de maintien à domicile à but non lucratif adhérents des fédérations signataires et les personnels qu'ils emploient.

## **Durée. - Révision. - Dénonciation**

### **Article 1.2**

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction. Chacune des parties contractantes se réserve le droit d'en demander la révision ou de la dénoncer moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, notifié à chacune des autres parties par lettre recommandée qui comporte de nouvelles propositions.

Les partenaires devront se réunir pour discuter de ces propositions dans un délai de 30 jours suivant la date d'expiration du préavis. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Au cas où une convention collective des services de voisinage englobant le champ d'application de la présente convention serait conclue, elle se substituerait de plein droit au présent accord.

## **Date d'application**

### **Article 1.3**

En vigueur non étendu

L'application de la présente convention intervient à compter de la date prévue à chaque article de la présente convention (1).

(1) La date d'application prévue est celle du 1er juillet 1983, celle-ci ne figurant plus à chaque article de la présente convention.

## **Avantages acquis**

### **Article 1.4**

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel à la date de la signature de la présente convention, en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail.

Ils ne peuvent être motifs de licenciement.

Ces avantages seront maintenus tant que ceux de la convention collective seront à un niveau inférieur.

## **Définition de la profession**

### **Article 1.5**

En vigueur non étendu

L'aide ménagère à domicile a pour mission d'accomplir chez les personnes âgées un travail matériel, moral et social, contribuant à leur maintien à domicile.

Elle peut effectuer ce même travail chez les personnes ayant perdu la possibilité de mener une vie active, et dont la situation matérielle ou sociale nécessite l'intervention d'une aide extérieure.

Son action se définit jusqu'à la limite des actes nécessitant l'intervention d'une personne exerçant une profession autre que la sienne.

En aucun cas, les aides ménagères à domicile ne devront intervenir dans les cas ressortissant du champ d'application des travailleuses familiales.

Les activités de l'aide ménagère à domicile ne sauraient se limiter à des travaux ménagers ; elles permettent notamment aux bénéficiaires d'assurer leur indépendance et de maintenir des relations avec l'extérieur.

## **Titre II : LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS**

### **Liberté d'opinion (principe général)**

#### **Article 2.1**

En vigueur non étendu

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion.

### **Droit d'expression des salariés**

#### **Article 2.2**

En vigueur non étendu

2.2.1. Dans les associations occupant au moins 200 salariés, le droit d'expression directe et collective des travailleurs, prévu à l'article L. 461-1 du code du travail, s'exerce dans les conditions suivantes :

Un crédit minimal de 6 heures par an sera mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit.

Ces heures, étant considérées comme temps de travail, sont rémunérées comme tel.

2.2.2. La liberté d'expression est garantie conformément au deuxième alinéa de l'article L. 461-1 du code du travail.

2.2.3. Les modalités d'organisation du droit d'expression seront négociées dans l'association.

L'association mettra à la disposition des salariés un local approprié pour l'exercice de ce droit.

# Titre III : DROIT SYNDICAL

## Droit syndical

### Article 3.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant du 19 février 1993.

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les associations, conformément aux dispositions légales.

#### 3.1.1. Les activités syndicales

##### 1. Collectes de cotisations, diffusions de tracts et publications

Il pourra être procédé, pendant les heures de travail et dans l'enceinte de l'association, aux collectes des cotisations.

Il pourra être procédé aux distributions de tracts et publications à vocation syndicale dans l'enceinte de l'association en dehors des heures et lieux de travail, et notamment à l'issue de réunions professionnelles.

En aucun cas les distributions de tracts et les collectes de cotisations ne pourront avoir lieu, pendant les heures de travail, au domicile des personnes prises en charge par l'association.

##### 2. Affichage

Un panneau d'affichage sera mis à la disposition des organisations syndicales pour toutes communications conformes à leur mission.

Un exemplaire de ces communications est obligatoirement transmis à la direction simultanément à l'affichage.

##### 3. Local syndical

Dans les associations de plus de 150 salariés, un local commun est mis à la disposition des organisations syndicales.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local seront établies par accord entre la direction et les organisations syndicales.

##### 4. Réunions des adhérents

Chaque organisation syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'association, en dehors des heures et lieux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

#### 3.1.2. Les délégués syndicaux

La liberté de constitution de section syndicale est reconnue aux syndicats représentatifs qui

désigneront leur délégué syndical conformément aux dispositions de l'article L. 412-4 du code du travail.

## 1. Crédit d'heures

Selon les dispositions de l'article L. 412-20 du code du travail, un crédit d'heures mensuel rémunéré comme temps de travail est accordé aux délégués syndicaux pour l'exercice de leurs fonctions :

- pour les établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures ;
- pour les établissements de 151 à 300 salariés : 15 heures ;
- pour les établissements de plus de 300 salariés : 20 heures.

Ne sont pas imputables sur ce crédit le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de la direction et les autorisations d'absences exceptionnelles pour participation aux travaux des commissions paritaires ou mixtes nationales.

## 2. Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection prévues par les lois du 27 décembre 1968 et du 28 octobre 1982, relatives à l'exercice du droit syndical et dans les conditions fixées par celles-ci.

### 3.1.3. Litiges

S'il apparaît qu'un salarié a pu être licencié en violation des dispositions mentionnées ci-dessus au sujet du droit syndical, les parties signataires s'efforceront d'établir les faits et d'apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir par voie de justice réparation du préjudice causé.

### 3.1.4. Absences pour raisons syndicales

Des autorisations d'absence :

- pour représentation dans les commissions mixtes ou paritaires ;
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires ;
- pour exercice d'un mandat syndical électif,

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

#### 1. Représentation dans les commissions mixtes ou paritaires nationales constituées entre les parties signataires de la convention collective sur le plan national (1)

Autorisation d'absences rémunérées sur présentation, 8 jours à l'avance, d'une convocation officielle précisant les lieux et dates. Une demi-journée sera accordée en sus pour la préparation. Les frais de déplacement seront remboursés par les organisations patronales aux organisations de salariés dans la limite de 2 représentants par syndicat.

#### 2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

Autorisations d'absences non rémunérées à concurrence de 4 jours par an, sur demande écrite

présentée une quinzaine de jours à l'avance par les organisations syndicales.

### 3. Exercice d'un mandat syndical électif

Autorisations d'absences non rémunérées à concurrence de 4 jours par an, sur demande écrite présentée une quinzaine de jours à l'avance par les organisations syndicales, pour les personnels membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

#### 3.1.5. Exercice d'un mandat syndical (Ajouté par avenant du 19 février 1993)

L'exercice d'un mandat syndical est considéré comme temps de présence dans l'entreprise dans la limite de 3 années.

(1) Les dispositions du paragraphe 1 sont remplacées par les règles définies dans l'accord collectif professionnel du 23 décembre 1996 relatif aux commissions paritaires de négociation, publié ci-après dans le brochure.

# **Titre IV : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE**

## **Délégués du personnel**

### **Article 4.1**

En vigueur non étendu

#### 4.1.1. Election des délégués du personnel

Conformément à l'article L. 422-1 du code du travail, des élections de délégués du personnel doivent être organisées dans toutes les associations occupant habituellement au moins 11 salariés.

#### 4.1.2. Crédit d'heures des délégués du personnel

Le crédit d'heures sera de 15 heures mensuelles par titulaire ou par suppléant.

#### 4.1.3. Utilisation du crédit d'heures

A la demande de la délégation, le contingent d'heures peut être utilisé indifféremment soit par le ou les titulaires, soit par le ou les suppléants.

#### 4.1.4. Réunion mensuelle

Les délégués titulaires et suppléants seront reçus collectivement par le directeur ou la personne mandatée par le conseil d'administration au moins 1 fois par mois, et en cas d'urgence, à la demande des délégués du personnel. Le temps passé par les délégués du personnel titulaires ou suppléants aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

#### 4.1.5. Assistance des délégués du personnel

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale.

#### 4.1.6. Rôle des délégués du personnel

Les délégués du personnel seront informés des sanctions et des licenciements pour motifs disciplinaires, avant exécution de la décision, à la demande de ceux qui font l'objet de cette mesure.

#### 4.1.7. Réclamations présentées par les délégués du personnel

Les délégués du personnel présentent à la direction les réclamations individuelles ou collectives, notamment celles relatives à l'application de la convention collective et à l'application de la réglementation du travail.

## **Comité d'entreprise**

## Article 4.2

En vigueur non étendu

### 4.2.1. Constitution

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

Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif dans les conditions prévues par l'article L. 431-2 du code du travail.

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

### 4.2.2. Rôle et attribution

Conformément à la loi, le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales.

A. - Pour ce qui est des attributions professionnelles, notamment :

1. Le comité d'entreprise exprime un avis sur l'utilisation des conditions collectives d'emploi et de vie professionnelle.
2. Il est consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation permanente, à la formation et au perfectionnement professionnels.
3. Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.
4. Il intervient en cas de licenciement économique, suivant les dispositions légales.

B. - Pour ce qui est des attributions d'ordre économique, notamment :

1. En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'association, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.
2. Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration : extension, conversion, équipement, projet social.
3. Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de l'association. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra communication des documents comptables établis, assortis des informations et éventuellement des documents nécessaires à leur compréhension.

C. - Pour ce qui est des attributions d'ordre social notamment :

1. Conformément à la loi, le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'association au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement .

2. La gestion des activités sociales et culturelles implique obligatoirement un financement. A cet effet, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale à 0,50 % de la masse globale des salaires payés par l'association.

#### 4.2.3. Subvention de fonctionnement

L'association devra verser au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute.

#### 4.2.4. Carence du comité d'entreprise

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13 du code du travail, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

A cet effet, les délégués du personnel appelés à exercer ces fonctions bénéficient d'un crédit supplémentaire de 20 heures mensuelles.

# **Titre V : CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Principe général**

### **Article 5.1**

En vigueur non étendu

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat et à respecter les opinions philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toutes décisions relatives à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice.

## **Embauche. - Période d'essai**

### **Article 5.2**

En vigueur non étendu

#### a) Contrat à durée indéterminée :

Toute embauche est précédée d'une période d'essai de 1 mois quelle que soit la durée du travail, pour tous les salariés sauf pour les responsables de secteur, les cadres infirmiers, les responsables administratifs, les sous-directeurs et directeurs pour lesquels cette période est de 3 mois.

#### b) Contrat à durée déterminée :

Toute embauche est précédée d'une période d'essai dont la durée est fixée conformément à la législation en vigueur.

5.2.1. A capacité égale, le recrutement du personnel d'encadrement sera effectué en priorité par promotion interne. Si la période d'essai n'est pas concluante, le salarié est réintégré dans son emploi précédent.

## **Priorités d'embauche ou de réembauche**

### **Article 5.3**

En vigueur non étendu

Outre les personnels bénéficiant d'une priorité d'embauche conformément aux dispositions réglementaires, bénéficient également de priorité de réembauche ou de réintégration dans

l'association :

- les salariés après expiration de la durée légale du congé parental ;
- le militaire libéré qui n'aurait pu être réintégré dans son association à la fin du service national ;
- les accidentés du travail ;
- les chefs de famille ayant au moins 2 enfants à charge ;
- les salariés licenciés après un arrêt de maladie supérieur à 1 an.

Si un salarié est licencié pour cause économique, il bénéficiera pendant 2 ans d'une priorité d'embauche si l'association reprend de l'activité. Dans ce cas, les employeurs prennent contact avec les licenciés pour une éventuelle reprise de leur emploi.

Les salariés appelés à quitter leur emploi pour exercer une fonction syndicale bénéficieront, à leur retour, d'une priorité d'engagement dans leur emploi ou dans un emploi équivalent. La demande d'embauche doit être présentée par écrit, au plus tard avant le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

Tout salarié travaillant à temps partiel a priorité d'embauche, dans le secteur géographique d'emploi, pour travailler à temps complet.

A cet effet, toute vacance d'emploi devra être portée à la connaissance du personnel concerné.

## **Contenu du contrat de travail**

### **Article 5.4**

*En vigueur non étendu*

Toute embauche est confirmée par un document écrit, précisant :

- la date d'embauche
- la circonscription du travail
- le temps de travail
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- l'indice hiérarchique et la rémunération horaire ou mensuelle correspondante, compte tenu du temps de travail ;
- les conditions d'indemnisation et de frais de déplacement ;

- la convention collective applicable à l'entreprise et tenue à la disposition du personnel ;
- les conditions de formation professionnelle de base.

A la fin de la période d'essai, à défaut de contrat écrit confirmant l'emploi, ce document a valeur de contrat de travail à durée indéterminée.

## **Absences**

### **Article 5.5**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Modifications du contrat de travail**

### **Article 5.6**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 93-3 du 19 février 1993, art. 9, BO conventions collectives 94-18, agréé par arrêté du 25 mars 1993 JORF 1er avril 1993.

Toute modification souhaitée par l'une des parties au contrat de travail individuel sera proposée à l'autre avant son application. S'il y a accord, elle fera l'objet d'un avenant au contrat ou à la lettre d'embauche.

Tout salarié appelé à effectuer un remplacement dans un emploi d'une catégorie supérieure à celle de l'emploi qu'il occupe habituellement, pour une durée continue excédant 1 mois, reçoit, à dater du premier jour de remplacement, une indemnité égale à la différence entre coefficient de l'emploi temporaire et coefficient propre, à ancienneté égale.

Dès que le poste sera déclaré vacant, il conviendra de procéder au remplacement, tout d'abord par promotion interne.

## **Chômage partiel**

## **Article 5.7**

En vigueur non étendu

En raison du travail spécifique de l'aide-ménagère, les parties signataires de la convention s'engagent à obtenir des pouvoirs publics l'application des modalités d'attribution de l'indemnisation du chômage partiel, en cas de réduction de son temps de travail tels :

- le décès, l'hospitalisation, le traitement thermal, toute absence ou carence fortuite du bénéficiaire, d'une part ;
- la réduction d'heures de travail décidée par l'organisme de prise en charge, d'autre part.

## **Conditions de résiliation ou de rupture du contrat de travail**

### **Article 5.8**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 87-3 du 28 octobre 1987.

#### a) Contrat à durée indéterminée :

En cas de démission, la durée du préavis est de :

- 1 semaine de date à date pour le personnel comptant moins 6 mois d'ancienneté dans l'association ;
- 1 mois au-delà.

Dans le cas de licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde, telle que définie par la jurisprudence), le préavis est de :

- 1 semaine, de date à date, pour le personnel ayant moins de 6 mois de présence dans l'association ;
- 1 mois entre 6 mois et 1 an ;
- 2 mois au-delà de 1 an.

Si à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui sera maintenu.

Si le salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut mettre fin au contrat de travail dans les 24 heures.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie pour la recherche d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou de 1 journée entière par semaine de travail. Ce temps sera accordé de la façon suivante :

- en totalité lorsqu'il s'agira d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire supérieur ou égal à 32 heures par semaine ;
- pro rata temporis lorsqu'il s'agira d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 32 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à 1 heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectuera sur la période de 3 mois qui précède la notification de la démission ou du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne seront rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Ce temps est à prendre en accord avec l'employeur.

A défaut d'accord, il est pris alternativement à l'initiative de l'employeur et du salarié.

b) Contrat à durée déterminée :

- les dispositions concernant ce type de contrat sont régies par les textes en vigueur (art. L. 122-1 du code du travail et suivants) ;

- sauf accord entre les parties, sauf cas de force majeure ou de faute grave ou lourde, la rupture du contrat à durée déterminée ne peut intervenir avant l'échéance du terme.

La rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme entraîne le versement de dommages et intérêts à la charge de l'une ou l'autre des parties sauf en cas de faute grave ou lourde, de force majeure ou d'accord entre les parties.

## **Indemnités de licenciement**

### **Article 5.9**

En vigueur non étendu

Le salarié licencié percevra, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter 2 ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

## **Maladie et licenciement**

### **Article 5.10**

En vigueur non étendu

Il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié en arrêt de maladie tant que cet arrêt n'a pas atteint 1 an et à condition que le salarié ait informé l'employeur de son absence par l'envoi de certificats médicaux.

Au-delà de cette période, la procédure de licenciement doit être respectée (entretien préalable, notification par lettre recommandée, indemnités de licenciement, etc.).

## Départ en retraite

### Article 5.11

En vigueur non étendu

#### 5.11.1. Indemnités de départ à la retraite

Les salariés partant à la retraite auront une indemnité de départ égale à :

- 1/4 de mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul est celui défini à l'article 5.9.

#### 5.11.2. Départ en préretraite

Les salariés quittant l'entreprise avec le bénéfice d'un contrat de solidarité "départ en pré-retraite, démission" (ordonnance du 16 janvier 1982) ou avec le bénéfice d'une préretraite dans le cadre de la garantie de ressources (accord du 27 mars 1972 et avenant du 27 mars 1979) auront une indemnité de départ égale à :

- 1/4 de mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul est celui défini à l'article 5.9.

#### 5.11.3. Préretraite progressive

Pour les salariés bénéficiant d'un contrat de solidarité "départ préretraite progressive", le salaire de référence de calcul de l'indemnité est celui qu'ils auraient perçu s'ils travaillaient à temps plein.

N.B. - Les mesures qui font l'objet des articles 5.11.2 et 5.11.3 ont fait l'objet de l'accord national

professionnel du 8 octobre 1982 et sont applicables depuis le 1er novembre 1982.

# **Titre VII : DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **Principe général**

### **Article 7.1**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 8 février 1994.

Lorsqu'à la demande de l'employeur, la durée hebdomadaire du travail est effectuée en 6 jours, la salarié bénéficiera d'un temps de repos égal à 1/4 des heures effectuées le 6e jour.

7.1.1. Dispositions spécifiques aux personnels soignants concernant les heures supplémentaires

(Ajouté par avenant n° 85-1 du 8 janvier 1985 et modifié par accord du 8 février 1994)

Les heures supplémentaires, qui doivent rester d'exception, seront :

- de préférence récupérées dans le délai de 2 mois ;
- ou dans le cas contraire, rémunérées.

Dans les deux cas il sera fait application des conditions suivantes :

- majoration de 25 % de la 79e heure à la 94e heure pour 2 semaines consécutives.

## **Durée quotidienne du travail**

### **Article 7.2**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 93-6 du 2 juin 1993, agréé par arrêté du 23 juillet 1993 JORF 30 juillet 1993.

L'organisation du travail ne peut porter à plus de 10 heures par jour l'amplitude de la journée de travail.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures, et doit comprendre une coupure de 1 heure.

Sont considérés comme temps de travail effectif :

- les temps morts en cas d'absence de la personne âgée pour la durée de la vacation perdue, chaque fois que l'absence n'est pas signalée. Leur prise en compte interviendra à partir du 1er juillet 1984 ;
- le temps passé à l'organisation du travail, qui est forfaitairement fixé à 1 heure par mois sur 11 mois (application à partir du 1er juillet 1983) ;

- le temps passé aux visites médicales du travail.

#### 7.2.1. Rémunération des temps de trajet

A défaut d'accord local ou d'accord d'entreprise, les temps de trajet entre 2 interventions consécutives au cours de la même 1/2 journée sont considérées comme travail effectif et rémunérés au temps réel dans les limites suivantes :

1. Le temps de trajet n'est indemnisé qu'au-delà de 5 minutes. Notamment, ne donne pas lieu à rémunération du temps de trajet les interventions réalisées dans les foyers logements et dans un même immeuble.

2. Les temps de trajet seront rémunérés dans la limite du coefficient de 4,64 % fixée à cet effet, dans le taux de remboursement.

7.2.1.1. Un bilan concernant l'application de cet accord sera fait tous les 2 ans.

7.2.2. Amplitude et durée du travail des personnels soignants (Ajouté par avenant n° 85-1 du 8 janvier 1985)

L'organisation du travail ne peut porter à plus de 12 heures l'amplitude de la journée de travail.

Après avis des représentants du personnel l'amplitude peut être portée à 13 heures dans la limite de 5 jours par quatorzaine.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures.

Le travail ne pourra être poursuivi au-delà de 20 heures, qu'après accord des intéressés.

Sont inclus dans la durée du travail :

- les temps de trajets entre deux interventions consécutives ;
- le temps passé à l'organisation du travail ;
- le temps passé aux visites médicales du travail.

## **Nombre d'interventions quotidiennes**

### **Article 7.3**

En vigueur non étendu

Le nombre souhaitable d'interventions est fixé à 4 par jour.

## **Temps partiel**

### **Article 7.4**

En vigueur non étendu

Dans le cas d'emploi de salariés à temps partiel, la durée du travail ne peut être inférieure à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer 70 heures par mois ou 200 heures par trimestre, des contrats de travail individuels d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel.

Le maintien de ces situations exceptionnelles sera réexaminé par les partenaires sociaux.

## **Femmes enceintes (1)**

### **Article 7.5**

En vigueur non étendu

Une réduction horaire de 1 heure par jour sera accordée sans perte de salaire, à compter du premier jour du 3e mois de grossesse, pour les personnels à temps plein.

Cette mesure s'applique aux salariés à temps partiel, au prorata du temps de travail.

(1) Date d'application : 31 décembre 1983.

## **Modalités de remboursement des frais de déplacements**

### **Article 7.6**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 29 novembre 2005, art. 3, BO conventions collectives 2006-22, étendu par arrêté du 23 octobre 2006 JORF 3 novembre 2006.

Les frais de transport exposés par les salariés au cours de leur travail et entre deux séquences consécutives de travail effectif ou assimilé seront pris en charge dans les conditions suivantes :

1. Utilisation d'un véhicule automobile : 0,33 €/km ;
2. Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,14 €/km ;
3. Utilisation d'un moyen de transport en commun, indépendamment des dispositions qui s'appliquent en région parisienne issues de la loi du 8 août 1982 n° 82-686, modifiée par la loi n° 82-834 du 30 septembre 1982.

Pour les salariés dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, la prise en charge se fait sur présentation du titre de transport, dans la limite de 50 % du coût d'un abonnement mensuel valable dans le secteur de travail.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, la prise en charge sera proratisée à 50 % d'un temps complet.

En aucun cas, le montant total du remboursement des frais de transport en commun par l'employeur, à quelque titre que ce soit, ne pourra dépasser 50 % du coût du titre de transport.



# Titre X : CONGÉS

## Congés payés annuels

### Article 10.1

En vigueur non étendu

Les salariés employés depuis 1 an au moins au 1er juin de l'année en cours bénéficient d'un congé annuel de 30 jours ouvrables calculés sur la base de 1 semaine de 6 jours ouvrables.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'association ont droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année complète.

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque si les besoins du service le permettent. Leur demande doit être formulée au moins 6 semaines avant la date de départ.

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée, au départ ou pendant son congé, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ce congé dès la fin de son congé maladie, ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée d'accord entre les parties.

L'interruption du congé annuel sera déterminée par la date du certificat médical.

Avec l'accord des deux parties, le congé principal de vingt-quatre jours pourra être fractionné. Une partie pourra être donnée en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) et, dans ce cas, quelle que soit l'origine de la demande, le salarié bénéficie 1 seule fois par an :

- de 1 jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours ;
- ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

Ces jours supplémentaires sont également dus aux salariés embauchés en cours d'année (et qui bénéficient donc d'un congé inférieur aux 30 jours ouvrables) dès lors, bien entendu, qu'ils prennent une fraction de leurs congés en dehors de la période légale.

#### 10.1.1. Congés payés

Sont assimilés à des périodes de "travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés (période de référence du 1er juin au 31 mai) :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de repos compensateur prévues par la loi du 16 juillet 1976 ;
- les absences pour congés maternité et adoption (art. L. 122-26 à L. 122-30 du code du travail) ;

- les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou de maladie d'origine professionnelle (art. L. 500 du code de la sécurité sociale) ;
- les périodes de congés d'éducation ouvrière tels que définis par la loi du 23 juillet 1957 ;
- les périodes de congés pour la formation de cadres des organisations de jeunesse et de sports (loi du 29 décembre 1961) ;
- les absences provoquées par la formation professionnelle ;
- les périodes de congé-formation (loi du 17 juillet 1971) ;
- les absences dues au fait de l'exercice du droit syndical conformément aux dispositions de la convention collective ;
- les crédits d'heures prévus à l'article 3.1.2 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les congés exceptionnels accordés pour événements de famille ;
- les arrêts maladie, reconnus par la sécurité sociale, et, dans l'immédiat, limités à trente jours consécutifs ou non ;
- les absences autorisées, rémunérées, pour participation à la commission nationale mixte ou paritaire des services d'aide ménagère ;
- les absences autorisées pour participation :
  - aux instances paritaires du fonds d'assurance formation ;
  - aux diverses instances tendant à organiser le secteur professionnel ;
- les temps passés à l'exercice du droit à l'expression.

#### 10.1.2. Congés d'ancienneté (applicable au 31 décembre 1983)

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par 5 ans d'ancienneté, avec plafond de 4 jours ouvrés.

## Congés de courte durée

### **Article 10.2**

En vigueur non étendu

Des congés payés exceptionnels seront accordés aux salariés ayant trois mois de présence dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- mariage salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un petit-fils (fille) : 2 jours ouvrés ;
- décès d'ascendants et collatéraux : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans la quinzaine où se produit l'événement.

## **Congés rémunérés pour enfants malades**

### **Article 10.3**

En vigueur non étendu

Chaque salarié pourra bénéficier d'un congé rémunéré de 3 jours ouvrés par année civile, pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans, sur justification médicale.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

La rémunération de ces jours de congés sera proportionnelle au temps de travail.

## **Congé parental**

### **Article 10.4**

En vigueur non étendu

Un congé sans solde dit "congé parental" d'une durée déterminée pourra être obtenu sur demande écrite formulée au moins 15 jours avant l'expiration du congé maternité ou adoption.

Dans le cas où l'intéressé(e) ne désirerait pas reprendre son travail à l'issue de ce congé, il (elle) devra prévenir l'employeur 1 mois à l'avance.

## **Congé sans solde**

### **Article 10.5**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 86-1 du 20 novembre 1986.

Un congé sans solde de 3 mois maximum pourra être accordé au salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille sur justification médicale.

Ce congé pourra être prolongé ou renouvelé dans les mêmes conditions.

Par membre proche de la famille, il faut entendre :

- père et mère du salarié ;
- beau-père et belle-mère du salarié ;
- conjoint, concubin du salarié ;
- enfant du salarié ou du concubin ;
- grands-parents du salarié.

## **Congés pour obligations militaires**

### **Article 10.6**

En vigueur non étendu

Les congés en vue de subir les épreuves de sélection préalable au service national sont assimilés à une période de travail effectif et rémunérés comme tel.

## **Congé d'éducation ouvrière**

### **Article 10.7**

En vigueur non étendu

Les congés pour stages dans les centres agréés au titre de l'éducation ouvrière sont accordés selon les dispositions de la loi du 23 juillet 1957.

# **Titre XI : COMMISSION DE CONCILIATION**

## **Composition**

### **Article 11.1**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 92-2 du 19 mars 1992, agréé par arrêté du 27 avril 1992 JORF 10 juin 1992.

La commission de conciliation nationale est constituée de 4 représentants désignés par les fédérations d'employeurs et de 4 représentants désignés par les organisations nationales syndicales ouvrières, signataires de la présente convention.

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

## **Attributions**

### **Article 11.2**

En vigueur non étendu

La commission a pour attribution :

- a) De veiller au respect de la convention par les parties en cause ;
- b) De donner toute interprétation des textes de la convention ;
- c) De régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;
- d) De veiller au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégorie et de coefficient.

## **Assistance technique**

### **Article 11.3**

En vigueur non étendu

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

## Réunions

### Article 11.4

En vigueur non étendu

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser 3 mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

## Présidence

### Article 11.5

En vigueur non étendu

La commission de conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié désigné par le collègue auquel il appartient.

## Délibérations

### Article 11.6

En vigueur non étendu

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes. En cas d'accord, les décisions prises s'appliquent aux parties.

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

## **Titre XII : RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

### **Garantie maintien de salaire**

#### **Article 12.1**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 01-2004 du 26 octobre 2004 art. 1er en vigueur le 1er jour suivant l'agrément et au plus tard le 1er avril 2005, BO conventions collectives 2005-26.

#### Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

#### Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

- délai de carence :

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;

- 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle ;

- montant des prestations : les prestations sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre) et l'éventuel salaire à temps partiel seront complétés de manière que le salarié ne perçoive pas plus de 100 % de son salaire net. Remboursement forfaitaire des charges sociales patronales évaluées à 30 % des prestations versées.

- salaire de référence : le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire net moyen, tranches A et B des 6 mois précédant l'arrêt de travail, y compris les primes éventuelles.

Durée de la garantie : les prestations sont versées pendant 90 jours maximum par arrêt de travail et par année mobile (12 mois consécutifs).

### **Garantie incapacité**

## **Article 12.2**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 01-2004 du 26 octobre 2004 art. 2 en vigueur le 1er jour suivant l'agrément et au plus tard le 1er avril 2005, BO conventions collectives 2005-26.

### Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

### Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

- point de départ du service des prestations : dès la fin du maintien du salaire total pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article 12.01 de la convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile ;
- pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté : à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu ;
- durée du service des prestations : les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard ;
- montant des prestations : le montant des indemnités journalières, y compris les prestations sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 73 % du salaire brut ;
- financement : dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité.

## **Garantie invalidité**

### **Article 12.3**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 06-96 du 10 décembre 1996 en vigueur le 1er janvier 1997, BO conventions collectives 2002-50.

### Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées.

### Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail (60 ans).

#### Montant des prestations

Le montant, y compris les prestations servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), s'élève pour les 2e et 3e catégories à 77 % du salaire brut.

En cas d'invalidité 1re catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5e de celui retenu pour la 2e ou 3e catégorie, limité à 77 % du salaire brut, y compris le salaire éventuellement perçu au titre de l'activité à temps partiel.

#### Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire brut moyen tranches A et B des 6 mois précédant l'arrêt de travail, y compris les primes éventuelles.

#### Clause commune

#### Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité et invalidité sont revalorisées chaque année au 1er janvier, en fonction du point UNIRS.

## **Garantie décès**

### **Article 12.4**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 01-2004 du 26 octobre 2004 art. 3 en vigueur le 1er jour suivant l'agrément et au plus tard le 1er avril 2005, BO conventions collectives 2005-26.

#### Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

#### Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

#### Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA, 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

#### Salaire de référence

Le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers

mois précédant le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

Age limite au service des prestations :

- 65 ans pour le décès.
- 60 ans pour la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).

## **Garantie rente éducation**

### **Article 12.5**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 1 du 26 novembre 2008, BOCC n° 2009/0019 du 6 juin 2009.

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), une rente éducation est versée au bénéfice de chacun des enfants à charge.

La perte totale et irréversible d'autonomie dont il est question pour la mise en oeuvre de la présente garantie est définie à l'article 12. 04 de la convention collective susvisée.

Le versement anticipé de la rente éducation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du participant met fin à la garantie.

La rente éducation est une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire de référence, égale pour chacun des enfants à charge à :

- 10 % du salaire annuel brut jusqu'à 15 ans révolus du bénéficiaire ;
- 15 % du salaire annuel brut jusqu'à 17 ans révolus du bénéficiaire ;
- 15 % du salaire annuel brut à partir du 18e anniversaire jusqu'à 25 ans révolus du bénéficiaire dans les conditions particulières définies en cas de poursuite d'étude ou situations assimilées.

Salaire de référence

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire annuel brut effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi, par l'entreprise qu'il occupait en dernier lieu, et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Bénéficiaires

Pour l'application des présentes dispositions, sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, ou reconnus :

- jusqu'à 17 ans révolus, sans condition ;
- du 18e anniversaire jusqu'à 25 ans révolus sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
  - inscrit auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeur d'emploi ;
  - ou stagiaire de la formation professionnelle ;
  - d'être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé, sans limitation de durée en cas d'invalidité, reconnue avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé) et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Revalorisation des prestations

Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'union OCIRP.

## **Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail**

### **Article 12.6**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 01-2002 du 17 décembre 2002 art. 1er en vigueur le 1er juillet 2003, BO conventions collectives 2005-26. Modifié par avenant n° 01-2004 2004-10-26 art. 4 en vigueur le 1er jour suivant l'agrément et au plus tard le 1er avril 2005, BO conventions collectives 2005-26.

A. - Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de décès, telles que définies aux articles 12.04. et 12.05., sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs (AGR 2 prévoyance, GNP, UNPMF et OCIRP) ou du contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

B. - Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;
- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

C. - Mise en oeuvre de la garantie pour les risques incapacités invalidités survenus antérieurement au 1er janvier 2002

La charge concernant les salariés en arrêt de travail est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de non-renouvellement de la désignation d'AG 2 R prévoyance, du GNP, de l'UNPMF et de l'OCIRP pendant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs, dès la date d'effet de la nouvelle désignation, par chaque adhérent ayant résilié son adhésion.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

## Cotisation et répartition des cotisations

### Article 12.7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 01-2004 du 26 octobre 2004 art. 5 en vigueur le 1er jour suivant l'agrément et au plus tard le 1er avril 2005, BO conventions collectives 2005-26.

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre d'une répartition globale de 29 % à charge du salarié et de 71 % à charge de l'employeur, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par ce dernier en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité. En tout état de cause, cette répartition de 29 % à la charge du salarié et de 71 % à la charge de l'employeur est définitive.

Le taux de 4,39 % tranche A et tranche B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

GARANTIES	TAUX DE COTISATION	
	EMPLOYEUR	SALARIE
Maintien de salaire	1,23 %	-
Incapacité	-	1,03 %
Invalidité	1,37 %	0,26 %
Décès	0,24 %	-
Maintien garantie décès	0,16 %	-
Rente éducation	0,10 %	-
TOTAL	3,10 % tranches A et B	1,29 % tranches A et B

## Gestion du régime

### Article 12.8

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 01-2004 du 26 octobre 2004 art. 6 en vigueur le 1er jour suivant l'agrément et au plus tard le 1er avril 2005, BO conventions collectives 2005-26.

Au vu de l'étude menée par les partenaires sociaux, sur les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance par AG2R prévoyance, le GNP et l'UNPMF, organismes assureurs des garanties maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès et de l'OCIRP, organisme assureur des rentes éducations, ceux-ci, s'estimant satisfaits de la mise en oeuvre de ces modalités, décident de la reconduction de leur choix.

Restent désignés pour assurer les risques maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès, les organismes suivants :

- AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de

la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale, 35-37, boulevard Brune, 75680 Cedex 14 ;

- le groupement national de prévoyance (GNP), institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale, 33, avenue de la République, 75011 Paris ;

- l'union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), organisme relevant du livre II du code de la mutualité, 255, rue de Vaugirard, 75719 Paris Cedex 15.

Est désigné pour assurer la garantie rente éducation :

- l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 10, rue Cambacérès, 75008.

Les organismes précédemment désignés, assureurs des garanties maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès, agissent pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

## **Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation**

### **Article 12.8**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations, ainsi que le maintien des garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalière ou de rente invalidités ou d'incapacité permanente.

## **Comité de gestion**

### **Article 12.9**

En vigueur non étendu

La commission paritaire désigne un comité de gestion.

Les attributions de ce comité sont définies dans une convention de gestion.