

CENTRES DE GESTION AGRÉES

Brochure n° 3220

Générée le 28/09/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 17 janvier 1983.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Durée-Date d'effet.....	1
Dénonciation-Révision.....	2
Avantages acquis.....	2
Ancienneté.....	2
Titre II : Formation du contrat de travail.....	3
Engagement.....	3
Période d'essai.....	4
Lieu du travail.....	5
Titre III : Salaires et classifications.....	5
Classifications.....	5
Rémunérations minimales.....	5
Structures des salaires.....	5
Egalité des rémunérations.....	5
Prime d'ancienneté.....	6
Rémunération forfaitaire des cadres.....	6
Frais de déplacements.....	6
Titre IV : Absences et maladies.....	6
Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident.....	6
Régime de prévoyance.....	7
Justification des absences.....	8
Incidence des arrêts maladie prolongés sur le contrat de travail (art 19).....	8
Titre V : Règlementation du travail.....	8
Congés annuels.....	8
Congés pour événements familiaux.....	8
Jours fériés.....	9
Maternité, paternité et adoption.....	9
Durée du travail.....	10
Discretion professionnelle.....	10
Titre VI : Formation professionnelle et apprentissage.....	10
Titre VII : Commissions paritaires.....	10
Commission de conciliation.....	10
Commission d'interprétation et de validation.....	10
Participation aux commissions paritaires.....	11
Remboursement des frais de déplacement.....	11
Titre VIII : Droit syndical et représentation du personnel.....	11
Droit syndical.....	11
Délégués du personnel.....	12
Réunions périodiques du personnel.....	12
Titre IX : Rupture.....	12
Délai-congé.....	12
Indemnités de licenciement.....	12
Absence pour recherche d'emploi.....	12
Licenciement collectif.....	13
Mise à la retraite.....	13
Titre X : Régime de retraite.....	13
Textes Attachés.....	14
Annexe I Convention collective nationale du 17 janvier 1983.....	14
Titre XI : Classifications.....	14
Protocole d'accord du 19 décembre 1985 relatif à la formation professionnelle.....	17
Champ d'application.....	18
Nature des actions de formation et ordre de priorité.....	18
Plan de formation de l'entreprise.....	18
Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.....	18
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation.....	19
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les centres du point de vue de la formation professionnelle.....	19
Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures.....	19
Accord du 6 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle.....	19
Champ d'application.....	20
Nature des actions de formation et ordre de priorité.....	20
Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.....	22
Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation.....	23
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes : dans les centres du point de vue de la formation professionnelle.....	23
Le droit individuel à la formation.....	23
Le contrat de professionnalisation.....	25
Les périodes de professionnalisation.....	25
Définition et conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.....	25
Les conséquences éventuelles conclues entre le centre et le salarié pour régler les conséquences financières en cas de démission à la	

Sommaire

Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.

suite d'une action de formation.....	25
Budget consacré à la formation professionnelle.....	26
Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation.....	26
Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation.....	26
Les modalités d'application par les centres des dispositions de l'accord.....	26
Accord du 28 novembre 1996 relatif à la commission d'interprétation sur les avantages acquis.....	26
Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interprétation sur les indemnités de licenciement (Article 35 de la convention).....	27
Avis d'interprétation du 5 septembre 1997 relatif à la classification.....	28
Avis du 12 novembre 1998 portant avis de la commission d'interprétation consécutif à la révision de la convention collective à effet au 1er octobre 1996.....	28
Accord du 10 mai 1999 relatif à la validation d'un accord sur la réduction du temps de travail.....	29
Procès-verbal de validation du 17 juin 1999 relatif à la validation de l'accord sur la réduction du temps de travail du CGA de la région parisienne.....	29
Accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail.....	30
Préambule.....	30
Champ d'application de l'accord.....	30
Durée du travail quotidienne et hebdomadaire.....	30
Repos quotidien et hebdomadaire.....	31
Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail.....	31
Effet sur les rémunérations.....	35
Travail à temps partiel.....	35
Egalité entre hommes et femmes.....	36
Dispositions particulières pour bénéficier des aides.....	37
Dispositions générales.....	37
Avis d'interprétation du 13 septembre 1999 portant avis de la commission d'interprétation sur l'article 1 de la convention collective.....	39
Avis d'interprétation du 10 mars 2000 relatif au délai de carence en cas de maladie.....	39
Accord du 15 mai 2001 relatif à la garantie de ressources et à la prime d'ancienneté.....	40
Avenant du 5 juillet 2001 relatif à l'application de la rémunération minimale après examen par la commission d'interprétation.....	40
Accord de méthode du 15 octobre 2001 relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités.....	41
Préambule.....	41
Champ d'application.....	41
Composition - Organisation.....	42
Remise de documents.....	42
Calendrier.....	42
Organisation des séances de travail.....	42
Prise en charge des coûts.....	42
Documents.....	43
Communication - Publicité.....	43
Formalités - Durée - Dépôt.....	43
Avenant du 26 janvier 2007 portant actualisation de la convention collective.....	43
Préambule.....	44
Avenant du 5 décembre 2007 relatif à l'avis de la commission d'interprétation et de validation (art. 16 de la convention).....	48
Avenant du 6 février 2008 relatif aux indemnités de licenciement.....	48
Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23.....	48
Avenant n° 15 du 27 octobre 2009 relatif à l'actualisation de la convention.....	49
Préambule.....	49
Avenant n° 16 du 18 janvier 2011 relatif aux indemnités de licenciement.....	51
Préambule.....	51
Adhésion par lettre du 3 décembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention.....	51
Avenant n° 17 du 25 février 2013 relatif aux classifications.....	51
Préambule.....	51
Textes Salaires.....	55
Accord n° 99-1 du 25 février 1999 relatif aux salaires.....	55
Valeur du point à compter du 1er janvier 1999.....	55
Avenant n° 3.1 du 13 février 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2003.....	55
Valeur du point à compter du 1er janvier 2003.....	55
Avenant n° 06.1 du 26 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006.....	55
Salaires à compter du 1er janvier 2006.....	55
Accord du 14 février 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007.....	56
Préambule.....	56
Avenant n° 08-1 du 6 février 2008 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2008.....	56
Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008.....	56
Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009.....	57
Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010.....	57
Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011.....	57
Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012.....	58
Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles et à la valeur du point au 1er janvier 2013.....	58
Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016.....	59
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	61
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	62
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	63
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	64

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

4. La rupture conventionnelle est.....	65
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	66
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	67
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	68
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	69
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	70
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	71

Comment lire efficacement sa convention collective.....72

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	73
a. Définition de la convention collective.....	73
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	73
c. Utilité de la convention collective.....	73
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	74
a. L'activité de l'entreprise.....	74
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	74
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	74
d. Les mentions du contrat de travail.....	75
e. L'affichage dans l'entreprise.....	75
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	76
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	76
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	77
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	77
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	77
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	77
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	78
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	78
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	80
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	80
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	80
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	80
d. La disparition des organisations signataires.....	80
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	81
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	81
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	81
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	83
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	84

Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.

Texte de base

Convention collective nationale du 17 janvier 1983

Fédération des centres de gestion agréés.

Le Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (SNAPCGAA).

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris, par lettre du 5 octobre 1998 (BO CC 99-3).

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

La présente convention collective nationale, conclue en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, règle sur le territoire national y compris les dom-tom les rapports de travail entre les centres de gestion agréés, employeurs, d'une part, et leur personnel salarié, quels que soient sa nationalité, son âge et son sexe, d'autre part.

Le directeur du centre ou le responsable du centre est le supérieur hiérarchique direct de tout le personnel salarié, lui-même étant placé sous la subordination du conseil d'administration.

Les employeurs sont les centres de gestion agréés, bénéficiaires de l'agrément prévu par la loi n° 74-1114 du 27 décembre 1974, dont l'activité est classée selon la nomenclature d'activités française (NAF), sous le numéro 69. 20Z.

Elle ne s'imposera, dans les relations individuelles et collectives des centres appliquant un statut ou un accord collectif différent, qu'après signature d'un accord d'établissement ayant pour effet de dénoncer le statut ou l'accord collectif antérieur.

Si le personnel représenté par les syndicats signataires de la présente convention, ou ayant adhéré par la suite, sollicite un tel accord d'établissement, sa signature s'impose au centre de gestion agréé.

Durée-Date d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention a été signée le 17 janvier 1983.

Elle entre en vigueur à cette date et est conclue pour une durée déterminée dont le terme sera le 31 décembre 1983.

Elle se renouvellera ensuite tacitement, si elle n'est pas dénoncée dans les conditions définies à l'article 3 ci-après par périodes annuelles correspondant à l'année civile.

Dénonciation-Révision

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention pourra être dénoncée par l'une des parties, 3 mois, au moins, avant l'expiration de chaque période annuelle.

Par partie, il y a lieu d'entendre ici l'ensemble des organisations syndicales, patronales ou salariales signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré totalement et sans réserve. En cas de dénonciation dans les conditions prévues à l'alinéa 1er ci-dessus, elle restera alors en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui serait substituée après accord des parties, dans les limites de temps prévues par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Les parties s'engagent à mettre en oeuvre tous les moyens matériels pour que, en pareil cas, les négociations en vue de remplacement de la présente convention par un nouvel accord puissent débiter dans un délai de 3 mois et déboucher dans un délai de 6 mois.

Dans le délai prévu au premier alinéa, sa révision pourra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré totalement et sans réserve par la suite. La demande de révision sera accompagnée d'un projet de modification des textes visés par cette demande.

Les pourparlers commenceront au plus tard 1 mois après la demande de révision.

Dénonciation et révision sont notifiées par pli recommandé avec accusé de réception adressé à tous les signataires ou adhérents de la présente convention collective.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur non étendu

La présente convention se substitue, dans les relations individuelles et collectives de travail au sein des " centres de gestion agréés " à toute convention collective, accord collectif ou " statut " qui aurait été appliqué volontairement en l'absence de convention visant ce secteur d'activité.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction des avantages acquis à titre individuel par le personnel en fonction antérieurement à sa date d'effet. Il en est ainsi, tout spécialement, des avantages qui se seront intégrés au contrat de travail émanant de conventions collectives ou de statuts que les " centres de gestion agréés " auraient pu appliquer de manière volontaire en l'absence de convention collective s'appliquant de droit.

Par ailleurs, les avantages nés de la présente convention collective ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certains " centres de gestion agréés " et dont la source de droit leur ayant donné naissance subsisterait. D'une part, la volonté de maintenir cette source de droit, nonobstant l'existence de la convention collective présente, fera l'objet d'une notification écrite du centre, d'autre part, en pareil cas, seule sera maintenue la disposition globalement la plus favorable, l'appréciation se faisant conformément à la jurisprudence, type d'avantages par type d'avantages, et sur l'ensemble des personnels.

La rémunération différentielle sanctionnant l'ancienneté sous la forme d'une prime portée distinctement sur le bulletin de paie ou d'une rémunération supplémentaire est de même nature que la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 ci-après.

Ancienneté

Article 5

En vigueur non étendu

Par ancienneté, au sens de la présente convention collective, il y a lieu d'entendre, pour la détermination des avantages susceptibles d'être invoqués par le personnel :

- s'agissant du personnel permanent, le temps qui s'est écoulé depuis la date de conclusion du dernier contrat de travail en cours, sans qu'il y ait lieu de distraire les différentes périodes de suspension du contrat de travail, quelles qu'en soient les causes ;

- s'agissant du personnel temporaire, les périodes correspondant aux précédents contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsque le temps s'étant écoulé entre le dernier contrat et celui au cours duquel le droit lié à l'ancienneté est acquis n'excède pas 1 an.

Toutefois, l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement s'entend sous respect de l'ancienneté de 1 an ininterrompue au sens de l'article L. 1234-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3123-12 du code du travail, la durée de l'ancienneté est décomptée, pour les salariés employés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Titre II : Formation du contrat de travail

Engagement

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Conformément aux dispositions de la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, ce contrat précise :

- a) L'identité des parties ;
- b) Le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que l'adresse du siège du centre ;
- c) Le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ;
- d) La date de début du contrat ;
- e) Le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;
- f) La durée de travail journalière, ou hebdomadaire, ou mensuelle normale du travailleur ;
- g) La durée du congé payé et les modalités d'attribution de ce congé ;
- h) La durée du délai-congé en cas de rupture du contrat ;
- i) La mention des conventions collectives et, le cas échéant, des accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur.

L'information sur les éléments visés aux points e, f, g et h peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail, toute modification substantielle du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit.

6.2. L'engagement peut néanmoins être conclu à titre temporaire dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

6.3. L'engagement peut également être conclu à temps partiel. En pareil cas, le centre peut, pour les nécessités de l'organisation du travail, imposer au salarié d'effectuer, en sus de l'horaire particulier qui constitue un élément substantiel du contrat de travail des heures complémentaires dont le volume sera défini dans chaque contrat et ne peut excéder le tiers de l'horaire contractuel et la différence entre les durées légales et contractuelles du travail, cette disposition ne prenant effet que dans la mesure où un accord collectif d'entreprise prévoit lui-même de porter la limite des heures complémentaires au tiers de l'horaire contractuel, en satisfaisant aux obligations légales de garanties. Le recours aux heures complémentaires sera précédé d'une information du salarié, au minimum quinze jours à l'avance.

Ce délai pourra être raccourci à 5 jours ouvrables de façon exceptionnelle, notamment en cas d'événement imprévu, panne informatique, absences de salariés, nouveaux textes législatifs, ou en cas d'accord du salarié selon les modalités déterminées entre les parties.

6.4. Un tableau d'affichage est installé par la direction dans les lieux de travail ou dans les dépendances, vestiaires du personnel par exemple.

La direction y appose, sous sa responsabilité :

- le nom, adresse et numéro de téléphone de l'inspecteur du travail chargé du contrôle de l'établissement ;
- le texte intégral du règlement intérieur de travail de l'établissement ;
- une référence à la présente convention collective indiquant notamment sa date d'effet, ses signataires, ainsi que le lieu où, dans le centre, le personnel peut la consulter ;
- le sigle, l'adresse et tous documents indiquant les institutions de retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC) auxquelles adhère le centre pour son personnel ;
- l'intégralité des textes et des articles du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle hommes-femmes, ainsi que leurs textes d'application ;
- le nom et l'adresse du président du centre.
- le nom, adresse et numéro de téléphone du centre de médecine de travail chargé du contrôle de l'établissement ;
- les services de secours d'urgence ;
- les horaires applicables aux salariés du centre ainsi que les heures et la durée du repos qui leur est accordé ;
- l'ordre des départs en congés payés ;
- l'exposé des consignes d'incendie, et affiche résumant les consignes en cas d'accident électrique ;
- les accords d'établissements ;

-le cas échéant :

-la liste des délégués du personnel ;

-la liste des délégués syndicaux ;

-la liste des membres du CHSCT ;

-les affichages électoraux.

6.5. Le personnel du centre doit bénéficier des visites médicales obligatoires du travail auprès des médecins du travail de l'association interprofessionnelle à laquelle le centre est adhérent.

Ces visites obligatoires sont les suivantes :

- visite d'embauche qui doit être effectuée au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ;

- visite une fois tous les 24 mois, sauf cas dérogatoires légaux (pour les salariés visés par l'article R. 4624-19 du code du travail, une périodicité plus grande peut être imposée) ;

- visite de reprise après tout accident du travail après une absence d'au moins 8 jours, suite à tout arrêt pour maladie professionnelle, et après toute absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou après tout arrêt pour maternité ;

- visite en cas d'absences répétées.

En cas de refus d'un employé de se soumettre aux visites obligatoires ci-avant, il sera convoqué pour une nouvelle visite, son refus persistant pouvant constituer une faute sur le plan disciplinaire susceptible d'être sanctionnée, y compris par le licenciement pour faute.

Le temps passé à ces différentes visites est pris sur le temps de travail. Ce temps est rémunéré comme tel et les frais de transports éventuels sont pris en charge par le centre.

6.6. Tout centre occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes reconnues handicapées dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Pour les centres à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Période d'essai

Article 7 **En vigueur non étendu**

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2 ;

- 3 mois pour le personnel de niveaux 3 et 4 ;

- 4 mois pour le personnel de niveaux 5 et 6.

La période d'essai s'entend pour une présence effective et devra donc, le cas échéant, être complétée du temps correspondant aux absences pour quelque motif que ce soit.

Cette période d'essai pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties et d'un commun accord, être renouvelée pour une durée au plus égale, lorsque les conditions de son déroulement n'auront pas permis à l'employeur de se faire une opinion exacte sur les qualités professionnelles du salarié.

La rupture de la période d'essai donnera lieu au respect d'un délai de prévenance défini comme suit :

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai :

- 48 heures ;

- délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai d'un contrat à durée déterminée ne peut être supérieure aux durées définies par la législation en vigueur.

Lieu du travail

Article 8 En vigueur non étendu

8.1. Quel que soit le classement hiérarchique et l'emploi réellement occupé, les employés et cadres sont susceptibles d'exercer leur travail tant dans les bureaux annexes du centre qu'à l'extérieur, notamment chez les adhérents.

8.2. Le personnel est néanmoins affecté à un lieu de travail déterminé qui est soit le centre lui-même, soit un bureau annexe.

L'affectation définitive à un autre bureau du centre n'est possible qu'avec l'accord de l'intéressé lorsque la distance séparant ces lieux de travail est de 10 km au moins. Toutefois, le caractère substantiel de la modification du contrat né du changement de lieu habituel de travail est apprécié au cas par cas dans les agglomérations importantes au sein desquelles les moyens de communication rendent moins importantes les conséquences sur les conditions de vie d'une telle novation.

Titre III : Salaires et classifications

Classifications

Article 9 En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 4 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

+Article remplacé par la nouvelle annexe+

Rémunérations minimales

Article 10 En vigueur non étendu

1. Les parties à la convention se rencontreront une fois par an, au cours du premier trimestre de chaque année civile, pour négocier la valeur de point à partir de laquelle se détermineront le salaire minimal annuel professionnel du salarié sans qualification et les salaires minima annuels de chaque emploi.

A la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, une deuxième réunion de négociation sera organisée au cours du troisième trimestre de l'année civile.

Les accords de salaires fixant les valeurs de point successives sont assortis d'une numérotation chronologique par référence au millésime de l'année à laquelle ils sont destinés à s'appliquer.

2. Ces salaires minima annuels sont obtenus par la multiplication de la valeur du point et du coefficient de fonction résultant, pour chaque emploi, des classifications annexées à la présente convention collective.

Les salaires minima ainsi fixés valent pour un horaire correspondant à la durée légale du travail telle qu'elle résulte de l'article L. 3121-10 du code du travail. Ils valent pour tout salarié de l'un ou l'autre sexe, âgé d'au moins 18 ans, ou de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle.

3. L'application des alinéas 1 et 2 ci-dessus ne saurait conduire à fixer une rémunération inférieure au salaire minimum de croissance dans les conditions définies aux articles L. 3231-1 et suivants du code du travail.

4. Les salaires réels peuvent être supérieurs aux salaires minima définis au paragraphe 2 ci-dessus pour tenir compte notamment de la valeur professionnelle individuelle.

Structures des salaires

Article 11 En vigueur non étendu

La rémunération est la contrepartie du travail réellement effectué dans le cadre des missions correspondant à l'emploi auquel est affecté l'employé ou le cadre et auquel il doit consacrer le temps prévu par l'horaire. Cette rémunération, entièrement mensualisée, est indépendante du nombre d'heures réellement effectuées au cours d'un mois donné, du fait des aléas du calendrier.

La nature des travaux effectués par le personnel des "centres de gestion agréés", et les lieux où ceux-ci s'effectuent font que le travail n'est ni insalubre ni dangereux. Il n'y a donc pas lieu de définir des majorations à ce titre.

Egalité des rémunérations

Article 12 En vigueur non étendu

A travail égal, aucune discrimination dans la rémunération ne peut résulter ni du sexe, ni de l'âge, ni de la nationalité.

Le principe selon lequel pour un travail égal le salaire doit être égal est entièrement et complètement appliqué, aussi bien en ce qui concerne les employées et les cadres de sexe féminin qu'en ce qui concerne le personnel quel que soit son âge ou sa nationalité.

Notamment, le classement personnel des employés et cadres en application des classifications annexées à la présente convention, ainsi que tous les éléments du salaire, doivent être évalués sans tenir compte ni du sexe, ni de l'âge, ni de la nationalité.

Les litiges qui surviendraient dans un " centre de gestion agréé ", à propos du principe ci-dessus, seraient soumis à la procédure de conciliation définie à l'article 28 ci-après, la commission paritaire de conciliation se faisant communiquer les éléments de détermination du salaire et entendant contradictoirement les parties.

Prime d'ancienneté

Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 6 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

La prime d'ancienneté est supprimée. Les salariés qui bénéficiaient, avant l'entrée en vigueur du présent article, de la prime d'ancienneté bénéficieront du gel de la prime au montant atteint par ladite prime à la date de l'avenant n° 6.

Le montant de cette prime sera porté sur le bulletin de salaire, sous une rubrique Prime d'ancienneté acquise, distinctement du salaire de base.

Voir accord du 15 mai 2001 : Les parties s'en remettent à leur avis donné lors de la commission du 12 novembre 1998, à savoir que le montant de la prime d'ancienneté est gelé au montant versé le 30 septembre 1996.

Rémunération forfaitaire des cadres

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 7 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

La rémunération annuelle des cadres est fixée en fonction de l'horaire collectif du centre.

Les dépassements d'horaires, effectués par les salariés pour mener à bien leur mission, ne sont pas des heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail. La rémunération annuelle qui leur est versée tient compte de cette sujétion particulière. Mention de cette particularité figure dans leur contrat écrit.

Frais de déplacements

Article 15

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 8 juillet 1992

Les salariés qui effectuent des déplacements pour le compte du centre de gestion agréé sont remboursés des frais qu'ils exposent ainsi pour le compte de leur employeur. Les modalités de déplacement et les conditions de remboursement qui assurent au salarié un hébergement et une nourriture corrects sont arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou font l'objet d'une disposition collective qui est portée à la connaissance de chaque employé et cadre.

Lorsque le salarié est autorisé par son employeur à utiliser occasionnellement, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base des indemnités kilométriques admises par l'administration fiscale.

Titre IV : Absences et maladies

Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident

Article 16

En vigueur non étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler. Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas de maladie, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence pour les trois premiers arrêts intervenus sur une période de douze mois consécutive, et au-delà du troisième jour pour les arrêts de travail intervenant à partir du quatrième arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. S'agissant des salariés à temps partiel, seul l'horaire pratiqué jusqu'au jour de l'absence doit être pris en compte.

En aucun cas le salarié ne pourra recevoir une rémunération nette

(y compris allocations journalières de sécurité sociale ou de régimes de prévoyance) supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte par la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Voir l'avis d'interprétation de cet article 16 du 10 mars 2000 (BO CC 2000-18).

Voir l'accord du 15 mai 2001 : La rémunération brute au sens de l'article 16 de la convention collective s'entend de l'ensemble des éléments de la rémunération perçue par le salarié avant son arrêt pour maladie, y compris la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte de l'avenant du 1er octobre 1996.

Les sommes versées pendant cet arrêt maladie ont en effet un caractère d'indemnisation et ne correspondent pas à la rémunération du travail.

Régime de prévoyance

Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 7 janvier 1997 BO conventions collectives 97-5.

Le centre devra souscrire auprès d'un organisme de son choix un régime garantissant à l'ensemble du personnel, au-delà de la période d'essai, des prestations en cas de décès ; en cas d'incapacité temporaire et en cas d'invalidité dans les conditions ci-après :

1. En cas de décès du salarié, il sera versé au bénéficiaire désigné par lui, à défaut son conjoint, à défaut ses enfants, un capital égal à douze fois son salaire brut mensuel ; sous réserve des dispositions prévues pour les cadres par l'article 39.

2. En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations du régime général de sécurité sociale, il lui sera versé à compter du 31e jour d'arrêt continu de travail une indemnité brute égale à la différence entre 90 % de son salaire mensuel brut et les indemnités journalières pour cette période.

En aucun cas le salarié ne pourra recevoir une rémunération nette (y compris allocations journalières de sécurité sociale ou de régimes de prévoyance) supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

À compter du 181e jour d'arrêt continu, cette indemnité brute mensuelle sera ramenée à la différence entre 80 % de son salaire mensuel brut et les indemnités journalières de sécurité sociale.

Tout nouvel arrêt de travail ouvrant droit aux prestations journalières de sécurité sociale, intervenant alors que le salarié ne saurait prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 16 ci-dessus en raison du dépassement de la durée totale d'indemnisation, ouvre droit, dès le premier jour d'arrêt pour les accidents du travail ou de maladie professionnelle, ou dès le troisième jour en cas de maladie, au bénéfice des seules prestations du régime de prévoyance sur la base de 90 % de la rémunération mensuelle brute, déduction faite des indemnités journalières et ce, jusqu'au 150e jour d'arrêt. A compter du 151e jour, cette indemnité brute mensuelle sera ramenée à la différence entre 80 % de son salaire mensuel brut et les indemnités journalières de sécurité sociale.

3. En cas d'invalidité de deuxième groupe et de troisième groupe, au sens du code de la sécurité sociale, le salarié percevra du régime de prévoyance une rente d'invalidité destinée à compléter la rente du régime général de la sécurité sociale, jusqu'à hauteur de 80 % du salaire mensuel brut. Il en est de même lorsque le taux d'incapacité permanente résultant d'accident du travail est de 50 % au moins.

En cas d'invalidité résultant de maladie du premier groupe, ou lorsque le taux d'incapacité permanente résultant d'accident du travail est compris entre 20 % inclus et 50 % exclus, la rente, telle qu'elle serait calculée en deuxième groupe, est réduite de moitié.

4. La cotisation nécessaire au financement du régime de prévoyance est répartie par moitié entre le centre et le salarié, la quote-part de ce dernier lui étant prélevée mensuellement sur sa paie.

5. Par salaire mensuel brut au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le salaire mensuel brut du dernier mois d'activité précédant l'arrêt de travail, sans que ce montant soit inférieur au salaire brut moyen des douze derniers mois d'activité.

6. Le contrat de prévoyance pourra contenir les exclusions usuelles, conformément aux dispositions légales, notamment en ce qui concerne la pratique de certains sports. Toutefois, ces exclusions seront portées par l'employeur à la connaissance du salarié pour lui être opposables.

De même, s'il y a lieu, le salarié devra se soumettre au questionnaire de santé imposé par l'organisme de prévoyance, dans les conditions de confidentialité et de secret exigées par les textes. Un tel questionnaire ne peut en aucun cas être communiqué à l'employeur. Les conséquences tirées de ce questionnaire sont limitées compte tenu des conditions désormais restrictives des hypothèses d'exclusion de risques des pathologies ou affections. Aucune pathologie ou affection qui ouvre droit au service des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale ne peut être exclue du champ d'application des contrats ou conventions, dans leurs dispositions relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Toute limitation de la garantie, notamment en ce qui concerne la garantie décès sera portée à la connaissance du salarié par l'employeur.

7. Les salariés bénéficieront des garanties instaurées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses modifications ultérieures. Il est rappelé, à cet effet, que les salariés peuvent bénéficier d'un maintien à titre individuel de la couverture de prévoyance, en cas de rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues dans le contrat de prévoyance.

Justification des absences

Article 18

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 10 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du centre. Lorsqu'elle est due à un cas imprévisible, ou lorsqu'elle est due à un dispositif prévu par un texte légal, réglementaire ou professionnel, l'employé ou le cadre doit prévenir ou faire prévenir le centre dans les meilleurs délais, et justifier de son absence dans un délai de quarante-huit heures hormis les cas de force majeure.

De même, si la cause de l'absence est une maladie ou un accident, ouvrant droit ou non aux indemnités journalières de sécurité sociale, la justification ci-dessus s'applique et s'entend d'un certificat médical indiquant la durée probable du repos, la même procédure étant à renouveler en cas de prolongation de l'arrêt de travail pour quelque cause que ce soit.

Si aucune justification n'est effectuée dans les délais évoqués ci-dessus, la direction du centre se réserve la possibilité de prendre les mesures qui s'imposent. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Incidence des arrêts maladie prolongés sur le contrat de travail (art 19)

Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 11 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

L'absence prolongée pour maladie qui perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise pourra justifier une mesure de licenciement, dès lors qu'il apparaît indispensable de pourvoir au remplacement du salarié.

Toute absence d'une durée inférieure à quatre-vingt-dix jours consécutifs ne sera pas considérée comme une absence prolongée.

Titre V : Règlementation du travail

Congés annuels

Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 12 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

Conformément aux dispositions légales, la durée du congé annuel est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

La durée du congé principal, qui ne saurait être inférieure à douze jours ouvrables continus, ni supérieure à vingt-quatre jours ouvrables, est prise obligatoirement au cours de la période légale allant du 1er mai au 31 octobre.

Il sera accordé au salarié des jours de congé d'ancienneté, selon les modalités suivantes :

- après cinq ans de présence continue : 1 jour ;
- après dix ans de présence continue : 2 jours ;
- après quinze ans de présence continue : 3 jours.

Ces jours seront fixés par accord avec le président du conseil d'administration du centre et, s'ils sont pris en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre, ils ne donnent pas droit à des jours supplémentaires.

Congés pour événements familiaux

Article 21

En vigueur non étendu

Les employés et cadres ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après :

- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours ;

- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'ascendants ou descendants directs du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ;
- décès d'autres ascendants ou descendants : 1 jour ;
- rentrée des classes :
- pour un enfant de moins de 6 ans : 1 jour ;
- pour un enfant de 6 ans à 9 ans inclus : 1 / 2 journée ;
- mariage du salarié : 5 jours ;
- pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours ;
- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ;
- examen professionnel : durée de l'examen après accord préalable du centre ;
- 2 jours ouvrés consécutifs, 2 fois par année civile, sur justificatif d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence de l'un des parents pour garder un enfant malade ou hospitalisé, âgé de moins de 8 ans, sous réserve que le conjoint ait une activité salariée et qu'il ne bénéficie pas du même avantage.

Ces jours ouvrables d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

En ce qui concerne les jours exceptionnels suite à un décès, ceux-ci peuvent ne pas être obligatoirement consécutifs.

Jours fériés

Article 22

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 14 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

Les jours fériés sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Ces jours sont chômés et rémunérés par l'employeur dans la mensualité du salarié sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Les heures chômées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif, à l'exception du 1er Mai.

Les heures travaillées du 1er Mai ouvriront droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés qui seraient travaillés donneront lieu, au choix de l'employeur :

- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié à une date fixée par l'employeur ;
- soit au paiement au taux horaire contractuel des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Maternité, paternité et adoption

Article 23

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficieront des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de maternité, de paternité et d'adoption.

Les salariées, après les 3 premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient, selon leur choix, d'un temps de pause journalier ou d'un allègement du temps de travail de 30 minutes à partir de la 24e semaine précédant la date probable de l'accouchement, de 1 heure par jour à partir de la 18e semaine. Ce temps de pause journalier ou allègement du temps de travail est calculé pro rata temporis pour les salariées exécutant leur contrat de travail dans le cadre d'un temps partiel.

La salariée en congé de maternité et les salariés en congé d'adoption perçoivent, dans les limites légales, les indemnités journalières de sécurité sociale (salaire maintenu intégralement jusqu'à concurrence du plafond de la sécurité sociale auquel sont retirées les cotisations sociales, la C.S.G. et la C.R.D.S.).

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure audit plafond, l'employeur versera, dans le cadre des limites précitées, une indemnité complémentaire d'un montant égal à 60 % de la différence entre le salaire mensuel brut de l'intéressé et le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale précité. Les salariés ne pourront bénéficier d'une rémunération nette globale supérieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Les salariés bénéficient des dispositions légales et réglementaires en matière de congé parental d'éducation.

Durée du travail

Article 24

En vigueur non étendu

Lorsqu'il y a adoption, entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année, d'un système annuel d'organisation du temps de travail au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'amplitude de la variation des horaires ne saurait conduire à un horaire hebdomadaire supérieur à 46 heures, ni inférieur à 32 heures.

Discretion professionnelle

Article 25

En vigueur non étendu

Les salariés sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à la discrétion la plus absolue en ce qui concerne la gestion, le fonctionnement et la situation financière du centre et des entreprises adhérentes.

Cette clause conventionnelle est conforme aux dispositions de l'article 49 de l'instruction fiscale n° 32 du 16 février 1976.

Les documents dont la communication leur sera donnée sont la propriété de l'adhérent ou du centre. Ils ne pourront, sauf instruction ou autorisation, en donner communication à des tiers.

Toute infraction volontaire à cette stricte obligation constitue une faute lourde et justifie le licenciement sans préavis ni indemnité, mais aussi des poursuites en réparation du préjudice causé.

Titre VI : Formation professionnelle et apprentissage

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 18 septembre 1986

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique exige de la part du salarié un perfectionnement constant. Les modalités d'accès à la formation, ainsi que les obligations incombant à chaque centre sont définies par l'accord du 19 décembre 1985 et ses avenants ultérieurs.

Titre VII : Commissions paritaires

Commission de conciliation

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 17 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation. La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui sont soumis.

Elle est composée de :

Pour les salariés :

Deux délégués titulaires, assistés chacun d'un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention (dont un cadre titulaire, un cadre suppléant).

Les délégués titulaires et les délégués suppléants sont des salariés appartenant au personnel de centres adhérent à la fédération.

Les suppléants assistent aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes, sauf en cas d'absence des titulaires dont les suppléants prennent alors les voix et les prérogatives.

Pour les employeurs :

Des représentants de la fédération des " centres de gestion agréés ", sans toutefois que le nombre de ces délégués puisse être inférieur ou supérieur au nombre des délégués salariés.

Le secrétariat est alternatif entre employeurs et salariés (à tour de rôle entre les syndicats de salariés).

Commission d'interprétation et de validation

Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 11 du 4 mars 2002 BO conventions collectives 2002-12-13.

Il est parallèlement institué une commission paritaire nationale d'interprétation et de validation.

La commission a pour rôle, d'une part, de résoudre les difficultés posées dans les centres de gestion agréés par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention collective.

D'autre part, la commission statue également sur la validité des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail conclus au sein des centres de gestion agréés avec les délégués du personnel.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les 6 semaines qui suivent la demande de convocation.

La commission prend ses décisions à l'unanimité. A défaut d'unanimité, il est dressé un constat de carence. Ses décisions sont rendues, en toute hypothèse, dans les 15 jours suivants.

Le texte de la délibération interprétative est annexé à la convention collective et est soumis aux mêmes règles de publicité que celle-ci.

Le texte de la délibération de validation est remis à chaque membre de la commission et à chacune des parties de l'accord d'entreprise aux fins de l'annexer audit accord.

Participation aux commissions paritaires

Article 29

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 17 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

Les commissions paritaires se composent d'un collègue salarié et d'un collègue employeur.

Le collègue salarié se compose de deux employeurs (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par deux membres.

Le collègue employeur est composé d'un nombre de représentants - titulaire(s) et suppléant(s) - égal en nombre à la représentation salariée.

Chaque signataire de l'accord signifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres signataires l'identité de ses représentants à chaque commission. Cette information sera communiquée dans un délai d'un mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente disposition. Toute modification survenant dans la représentation d'un des collèges sera communiquée à l'autre, dans les mêmes formes.

Les salariés des " centres de gestion agréés ", appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions de conciliation ou d'interprétation prévues aux articles 27 et 28 se verront maintenir, pour la durée nécessaire et justifiée de leur absence, leur rémunération par leur employeur.

Il en sera de même des salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux travaux de la commission paritaire de négociation de la convention collective.

Toutefois, le nombre de ces salariés des " centres de gestion agréés " dont la rémunération est maintenue n'excédera pas deux par organisation syndicale.

Les salariés participant à la commission et dont la rémunération sera maintenue doivent avoir deux années de présence dans le " centre de gestion agréé ".

Les membres des commissions précitées sont tenus d'informer leur employeur de leur absence pour assister aux réunions dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail.

Ces dispositions sont applicables à la commission de négociation de la convention collective, la commission de conciliation et la commission d'interprétation.

Remboursement des frais de déplacement

Article 30

En vigueur non étendu

Les représentants des syndicats définis aux trois articles ci-dessus, dont la rémunération est maintenue par le " centre de gestion agréé ", se verront rembourser par leur employeur leurs frais de transport sur la base du tarif S.N.C.F., 2e classe, augmenté éventuellement du billet correspondant au prix de la couchette, ainsi que les frais de nourriture à raison de quatre fois le minimum garanti par jour et par repas pris hors de chez eux, ou 16 fois pour la journée complète (2 repas et logement d'une nuit).

Titre VIII : Droit syndical et représentation du personnel

Droit syndical

Article 31

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué, en vertu du code du travail.

En aucun cas les dispositions prises, notamment celles concernant l'embauchage, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat ou à toute organisation professionnelle, politique ou confessionnelle, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'employeur ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Tout syndicat représentatif au niveau branche est considéré comme représentatif dans l'entreprise en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il peut constituer, au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation professionnelle de ses membres.

Délégués du personnel

Article 32

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 8 juillet 1992

Dans tous les établissements où sont occupés habituellement moins de onze salariés, des élections permettant la mise en place d'un délégué du personnel pourront être organisées à la demande des salariés du centre.

Ce délégué disposera, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures dans les limites de cinq heures par trimestre, pour un centre, où sont occupés habituellement moins de cinq salariés, dix heures par trimestre pour un établissement où sont occupés habituellement de cinq à dix salariés. Si le centre occupe plus de dix salariés, il sera fait application de la loi.

La durée du mandat, son exercice et l'étendue de la mission de ce délégué du personnel sont régies par les obligations légales et réglementaires relatives aux délégués du personnel.

Réunions périodiques du personnel

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 12 janvier 1984

Dans tous les centres seront organisées de deux à trois réunions par an permettant l'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation du travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les réunions seront présidées conjointement par le président du conseil d'administration et le directeur du centre ou le responsable du centre.

Le temps passé à ces réunions sera rémunéré comme temps de travail.

Les réponses de l'employeur et suggestions des salariés feront l'objet d'un affichage dans un délai d'un mois après la date de la réunion.

Titre IX : Rupture

Délai-congé

Article 34

En vigueur non étendu

Au-delà de la période d'essai, le contrat à durée indéterminée ne peut, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, être rompu qu'en respectant un délai-congé réciproque dont la durée est fixée à 1 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2, 2 mois pour le personnel de niveaux 3 et 4 et à 3 mois pour le personnel de niveaux 5 et 6. Ce délai-congé réciproque est porté à 2 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2 après 2 années de présence.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis restant à courir.

Indemnités de licenciement

Article 35

En vigueur non étendu

En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave, faute lourde, il sera dû au salarié, une indemnité calculée comme suit :

- 1/2 mois par année entière d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2/3 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera le salaire moyen brut des 12 derniers mois d'activité ou le salaire moyen des 3 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement est plafonnée à 14 mois.

Absence pour recherche d'emploi

Article 36

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 19 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43.

Il sera accordé au salarié licencié, qui exécute le préavis, des heures de recherche d'emploi à raison de quarante heures si le préavis dure un mois, soixante heures s'il dure deux mois, quatre-vingts heures s'il dure trois mois.

Les mêmes droits seront accordés au salarié démissionnaire tant que celui-ci n'aura pas retrouvé un nouvel emploi.

La prise de ces heures sera déterminée par accord entre le salarié et l'employeur ou, à défaut, en fonction des nécessités du service. Tout ou partie de ces heures pourront être cumulées en fin de préavis.

Licenciement collectif

Article 37

En vigueur non étendu

En cas de licenciement collectif, il sera tenu compte, pour la détermination de la liste des départs :

- en premier lieu, des qualités professionnelles ;
- ensuite, de l'ancienneté du service dans le centre, et/ou : des charges de famille.

Mise à la retraite

Article 38

En vigueur non étendu

Les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, tel qu'il est défini par la législation de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse au taux plein, pourront être mis à la retraite à l'initiative de leur employeur selon les dispositions du code du travail ou demander à partir en retraite.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter le délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 34 de la présente convention.

Pour la fixation de la date de mise à la retraite, l'employeur fera en sorte qu'aucune interruption n'existe entre la cessation de la perception du salaire et l'attribution d'une retraite (en principe le premier jour de chaque trimestre civil).

Le salarié qui partira en retraite, à son initiative ou à celle de l'employeur, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est fixé comme suit.

Départ à la retraite

- a) Pour le salarié ayant de dix ans à quinze ans d'ancienneté inclus : un mois et demi de salaire ;
- b) Pour le salarié ayant de quinze ans à vingt ans d'ancienneté inclus : deux mois de salaire ;
- c) Pour le salarié ayant de vingt ans à trente ans d'ancienneté inclus : deux mois et demi de salaire ;
- d) Pour le salarié ayant plus de trente ans d'ancienneté : trois mois de salaire.

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires bruts des douze derniers mois de présence de l'intéressé.

Mise à la retraite à l'initiative du centre de gestion agréé

- a) Pour le salarié ayant de dix ans à quinze ans d'ancienneté inclus : deux mois de salaire ;
- b) Pour le salarié ayant de quinze ans à vingt ans d'ancienneté inclus : deux mois et demi de salaire ;
- c) Pour le salarié ayant de vingt ans à trente ans d'ancienneté inclus : trois mois de salaire ;
- d) Pour le salarié ayant plus de trente ans d'ancienneté : quatre mois de salaire.

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires bruts des 12 derniers mois de présence de l'intéressé ; en tout état de cause, elle ne sera pas inférieure aux dispositions légales.

Titre X : Régime de retraite

Article 39

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7 octobre 1996 art. 21 en vigueur le 1er octobre 1996 BO conventions collectives 96-43. MAvenant n° 7 1997-01-07 art. 2 BO conventions collectives 97-5.

Le personnel employé et cadre bénéficiera des régimes de retraite prévus par les dispositions légales en vigueur.

Le personnel cadre (art. 4) et le personnel dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 380 (art. 4 bis) bénéficient du régime de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et est affilié à une institution membre de l'AGIRC

Textes Attachés

Annexe I Convention collective nationale du 17 janvier 1983

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Titre XI : Classifications

En vigueur non étendu

L'ensemble des postes est classé en niveaux. La définition des niveaux découle d'une présentation identique reposant sur les critères suivants : technicité, autonomie, initiative/ responsabilité.

Les connaissances théoriques minimales requises pour chaque niveau font référence à un niveau de connaissance retenu par les textes légaux ou réglementaires. Elles peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience professionnelle.

Chaque niveau est subdivisé en catégories. A chaque catégorie correspondent un coefficient et une liste non exhaustive d'emplois.

La classification et donc le coefficient attribué à un salarié résultent de la nature et de la réalité des fonctions occupées, appréciées au regard de la grille de classification et de la liste non exhaustive des emplois. Le coefficient attribué au salarié sera fonction de l'activité principale exercée.

Le changement de qualification (coefficient), de niveau ou de fonction est acquis au salarié qui, indépendamment du niveau de connaissance théorique requis, fait état d'un temps de pratique professionnelle externe ou interne suffisant pour exercer la fonction pour laquelle il a été embauché ou promu. Ce temps d'expérience professionnelle est au minimum de 1 an pour les emplois de niveau 2 et de 2 ans pour les emplois de niveau 3 et de niveau 4.

Les emplois sont en outre divisés en deux échelons.

Le premier échelon correspond à un niveau de débutant dans la fonction.

Le deuxième échelon est acquis au salarié après un temps de pratique qui ne peut excéder 1 an.

Dans la mesure du possible, en cas de création ou de vacance de poste au sein du centre, l'emploi disponible sera offert au salarié du centre ayant une qualification professionnelle suffisante pour tenir cet emploi.

Le salaire minimum brut annuel de la catégorie s'obtient en multipliant le coefficient attribué en application des dispositions ci-dessus par la valeur du point.

Les accords de salaire fixeront successivement les valeurs du point, conformément à l'article 10 de la convention.

Niveau 1

(Coefficients 200 à 210)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Niveau de connaissance équivalent au CAP ou expérience professionnelle	Assure des fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur	200	Employé d'entretien (1er échelon) Standardiste, employé de bureau (1er échelon) Opérateur de saisie (1er échelon)
Niveau de connaissance équivalent au CAP ou expérience professionnelle	Assure les fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur	210	Employé de coefficient 200 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon

Niveau 2

(Coefficients 220 à 250)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	220	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (1er échelon) Secrétaire (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	230	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (2e échelon) Assistant de formation (1er échelon) Secrétaire (2e échelon) Aide-comptable du centre (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	240	Employé de coefficient 230 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Secrétaire spécialisée (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	250	Secrétaire spécialisée (2e échelon)

Niveau 3

(Coefficients 260 à 290)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	260	Assistant de formation ou d'études, spécialisé
		Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur		
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	270	Préparateur vérificateur de gestion, effectuant des contrôles de cohérence et de vraisemblance (1er échelon)

				Assistant informatique (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	280	Employé de coefficient 270 (1er échelon) ayant acquis l'expérience jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	290	Secrétaire de direction (1er échelon) Assistant de formation ou d'études spécialisé confirmé

Niveau 4

(Coefficients 300 à 380)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général	300	Comptable au sein du centre (1er échelon)
		Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre		
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	310	Employé du coefficient 300 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	320	Analyste de gestion effectuant des ECCV (1er échelon) Informaticien (1er échelon) Secrétaire de direction (2e échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	340	Employé du coefficient 320 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Responsable technique d'études spécialisé (responsable de formation ou de statistiques) (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général	360	Employé du coefficient 340 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
		Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre		Chef de mission
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	380	Responsable technique de formation où analyste à compétences particulières

Niveau 5

(Coefficients 400 à 510)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Enseignement supérieur de 2e cycle ou 3e cycle ou diplôme équivalent	Encadrement, conception et animation	Hautes responsabilités dans le centre		Cadres et ingénieurs

Niveau 6

(Coefficients 520 et plus)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
	Le niveau 6 implique de très hautes responsabilités dans le centre. Elles peuvent correspondre à des fonctions d'appellation a priori identiques, mais font appel à des qualités professionnelles et des niveaux d'expérience différents, selon l'importance des centres			Cadres et ingénieurs

Protocole d'accord du 19 décembre 1985 relatif à la formation professionnelle

La fédération des centres de gestion agréés.

Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

[En vigueur non étendu](#)

PREAMBULE

La formation est un des investissements prioritaires de l'entreprise. Elle est un des moyens privilégiés pour que les salariés développent, en temps opportun, des connaissances et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Aussi les parties signataires, conscientes des évolutions, notamment technologiques, qui sont en oeuvre au sein des centres, considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle continue est une des conditions de la pérennité de la modernisation des centres, du maintien du niveau de la qualité des services rendus aux adhérents et d'une politique active de l'emploi, basée sur les qualifications des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme devant répondre aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés tout au long de leur carrière.

Afin de permettre au personnel de toutes catégories de bénéficier de la formation, les centres auront à mettre en place les dispositions nécessaires pour le déroulement de la formation dans le cadre des dispositions légales.

Aussi, en application de l'article L932-2 du code du travail, les parties signataires conviennent-elles des dispositions suivantes, relatives au plan de formation, sans préjudice des dispositions réglementant le congé individuel de formation, prévues par l'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982.

NOTE D'INFORMATION

Les collaborateurs du centre sont informés qu'un protocole d'accord concernant la formation professionnelle au sein des centres de gestion agréés a été signé le 19 décembre 1985, entre la fédération des centres de gestion agréés et le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés.

Ce protocole précise les modalités d'élaboration des plans de formation du personnel et rappelle le dispositif légal ouvrant droit, hors plan formation, au congé individuel formation. Il peut être consulté pour chaque salarié.

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord, établi conformément aux dispositions des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, s'applique aux établissements inclus dans le champ d'application de la convention collective des centres de gestion agréés.

Nature des actions de formation et ordre de priorité

Plan de formation de l'entreprise

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la formation professionnelle continue créée par la loi du 10 juillet 1971, modifiée par la loi du 24 février 1984, les actions de formation :

- ouvrant droit au congé de formation ;
- donnant lieu à une aide financière de l'Etat et des régions ;
- permettant aux employeurs d'imputer sur la participation. relèvent d'une des catégories suivantes :
- actions d'adaptation ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions de conversion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Parmi ces actions de formation la loi distingue clairement :

- des actions de formation suivies à leur propre initiative hors plan de formation à titre individuel par les salariés ayant demandé à cet effet un congé individuel de formation en application de dispositions légales qui le régissent.

Plan de formation de l'entreprise

Le processus d'élaboration du " plan de formation " annuel devra suivre le schéma suivant :

- a) Informer l'ensemble du personnel des objectifs de développement, d'investissement ou de changement d'organisation du centre ;
- b) Procéder à l'entretien individuel avec les salariés l'ayant demandé ;
- c) Elaborer, en tenant compte des priorités et après consultation des représentants du personnel, un plan de formation tenu à la disposition des salariés.

Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 3

En vigueur non étendu

L'article L. 431-4 du code du travail réaffirme et renforce le rôle des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Notamment le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans le centre, conformément à la réglementation, en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet du plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé et consulté chaque année sur le plan de formation arrêté par la direction du centre.

Cette consultation doit être précédée, indépendamment de la réunion annuelle mentionnée par l'article 2, par une information matérialisée par :

- la communication aux délégués de la copie de la déclaration annuelle de participation formation ;
- une note présentant les orientations générales du centre en matière de formation ;
- le bilan des actions du plan de formation du personnel pour l'année écoulée ;
- les informations sur les congés individuels de formation accordés.

Les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doivent être informés des évolutions techniques prévues et de leurs incidences sur les compétences acquises.

Les heures passées en séance d'élaboration de formation, organisées en accord avec le conseil d'administration du centre, sont rémunérées comme temps de travail.

Les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures annuel de quatre heures par année civile, à répartir entre eux, pour l'examen du projet de plan de formation.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation

Article 4

En vigueur non étendu

Les actions de formation entraînent l'employeur, en fonction des besoins définis, à prendre en compte la priorité de candidature du salarié ayant reçu la formation.

Les actions de formation peuvent être sanctionnées par un diplôme. Celles non sanctionnées par un diplôme doivent faire l'objet d'une attestation de stage délivrée par l'organisme de formation habilité.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les centres du point de vue de la formation professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

Les centres favoriseront les formations de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en passant des conventions de stage avec les établissements d'enseignement technique dispensant une formation utilisable dans les centres.

En ce qui concerne les jeunes de plus de seize ans et de moins de vingt-six ans qui ont quitté le dispositif d'enseignement de la formation initiale, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la mise en oeuvre dans les centres de gestion des dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et les perfectionnements professionnels, relative à l'insertion professionnelle des jeunes, dispositions reprises par la loi du 24 février 1984, les décrets du 30 novembre 1984 et la loi de finances pour 1985.

Elles recommandent aux centres de conclure rapidement, en fonction de leur possibilité, des contrats parmi les trois types prévus, de préférence le contrat de qualification professionnelle ou le contrat d'adaptation à un type d'emploi ou à un emploi.

La direction recueillera l'avis du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur le déroulement des formations concernant des jeunes, qu'ils soient encore scolarisés ou non :

- conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi ;
- services d'affectation pendant la formation ;
- progression de la formation ;
- conditions d'appréciation en fin de contrat ;
- perspectives d'emploi dans l'établissement.

Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation ou demande de révision par l'une ou l'autre des parties, trois mois avant le terme de chaque période annuelle. Devra être affiché intégralement et dûment complété sur le tableau d'affichage du centre le modèle joint en annexe et transmis aux centres adhérents de la fédération à la diligence de celle-ci.

Accord du 6 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle

Fédération des centres de gestion agréés,

Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (S.N.A.P.C.G.A.A.),

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Préambule

La formation est un des investissements prioritaires de l'entreprise. Elle est un des moyens privilégiés pour que les salariés développent, en temps opportun, des connaissances et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Elle constitue de par ses objectifs l'un des outils les plus adaptés de la gestion prévisionnelle.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son centre ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cas d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de leur centre ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;
 - du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en accord avec le centre ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement des centres, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, en vue de la délibération annuelle sur la formation continue. Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition de la représentation du personnel au comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Aussi, en application de l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent-elles des dispositions suivantes, relatives au plan de formation, sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Champ d'application

Article 1 En vigueur non étendu

Le présent accord, établi conformément aux dispositions des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, s'applique aux établissements inclus dans le champ d'application de la convention collective des centres de gestion agréés.

Nature des actions de formation et ordre de priorité

Article 2 En vigueur non étendu

2. 1. Principes sur l'application de la formation par les centres

Le plan de formation du centre relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle du centre. Il prend en compte également les besoins de formation nés du droit individuel à la formation.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation ou, à défaut, aux délégués du personnel lorsqu'ils existent, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par le code du travail. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et / ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à l'évolution technologique du centre et à l'accès au savoir :

- en assurant l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et des compétences nécessaires à la fonction exercée ;

- en assurant l'adaptation aux évolutions des emplois pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- en mettant en oeuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle, et des trois publics prioritaires définis ci-après :
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis plusieurs mois ;
- les salariés de plus de 50 ans ;
- les salariés exerçant un métier comportant à terme un risque de disparition ;
- en assurant des actions de promotion qualifiantes ou diplômantes ;
- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales en matière de formation, tenant compte de leurs attributions ;
- en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la professionnalisation ;
- en tenant compte de la nécessaire égalité d'accès à la formation. Si, dans un centre, les informations chiffrées, issues ou non du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, examinées lors de la délibération annuelle consacrée au plan de formation, font apparaître une inégalité dans l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du personnel engageront une réflexion sur les moyens devant permettre une égalité d'accès aux différents dispositifs de formation ;
- en définissant et en mettant en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés. Si les informations, chiffrées ou non, examinées lors de la délibération annuelle du comité d'entreprise, font apparaître des insuffisances dans l'accès à la formation pour les travailleurs handicapés salariés du centre, l'employeur et la représentation du personnel engagent une réflexion sur les moyens devant permettre de remédier à cette situation.

De même la situation des salariés travaillant à l'étranger ou avec l'étranger fera l'objet d'un examen périodique, le cas échéant annuel, lors de la délibération du comité d'entreprise sur la formation professionnelle, afin de déterminer l'existence de particularités qui rendraient nécessaire l'adaptation de mesures spécifiques.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des centres doivent s'inscrire, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord. Les parties signataires incitent, à cet effet, les centres à élaborer et à mettre en oeuvre un programme pluriannuel d'actions de formation tenant compte à la fois de ces objectifs et priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans les centres.

2. 2. Les différents types d'actions de formation

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en oeuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue qui regroupe différents types d'actions :

1. Les actions d'adaptation des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
2. Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi.
3. Les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer leurs fonctions ou d'exercer une fonction ou un emploi nouveau.
4. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation des salariés face à l'évolution des techniques et des missions des centres, de permettre le maintien de leur employabilité en cas de mutation d'activité, soit dans le centre, soit à l'extérieur.
6. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
8. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
9. Les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
10. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
11. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

2.3. Priorités de la formation professionnelle

dans le cadre plan de formation

S'agissant de leur ordre de priorité, celui-ci relève des centres selon les besoins (adaptation au poste, évolution des emplois, droit individuel à la formation, congé individuel de formation...).

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles à la modernisation des centres, en raison de la modification de leur environnement et de l'évolution technologique, par des formations sur :

- la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes ;
- la sensibilisation à la formation et à la recherche de programmes adaptés au niveau du personnel concerné ;
- l'évolution des emplois, métiers ou techniques de gestion et, en tant que de besoin, la réinsertion ou la reconversion du personnel concerné à l'intérieur ou à l'extérieur du centre ;
- les évolutions des organisations du travail qui favorisent la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs... ;
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques ;
- la qualité ;
- la connaissance du centre et de son environnement.

Le personnel qui exerce dans sa fonction d'encadrement ou d'animation une responsabilité directe de formation bénéficiera d'une formation appropriée.

Les parties signataires incitent également les centres à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

2.4. Plan de formation de l'entreprise

Le processus d'élaboration du " plan de formation " annuel devra suivre le schéma suivant :

- a) Informer l'ensemble du personnel des objectifs de développement, d'investissement ou de changement d'organisation du centre ;
- b) Procéder à l'entretien individuel avec les salariés ;
- c) Elaborer, en tenant compte des priorités et après consultation des représentants du personnel, un plan de formation tenu à la disposition des salariés.

Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 3 En vigueur non étendu

L'article L. 431-4 du code du travail réaffirme et renforce le rôle des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Notamment, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans le centre, conformément à la réglementation, en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés et consultés chaque année sur le plan de formation arrêté par la direction du centre.

Cette consultation doit être précédée, indépendamment de la réunion annuelle mentionnée par l'article 2, par une information matérialisée par :

- la communication aux délégués de la copie de la déclaration annuelle de participation formation ;
- une note présentant les orientations générales du centre en matière de formation ;
- le bilan des actions du plan de formation du personnel pour l'année écoulée ;
- les informations sur les congés individuels de formation accordés.

Les comités d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés des évolutions techniques prévues et de leurs incidences sur les compétences acquises.

Les heures passées en séance d'élaboration de formation, organisées en accord avec le conseil d'administration du centre, sont rémunérées comme temps de travail.

Les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures annuel de quatre heures par année civile, à répartir entre eux, pour l'examen du projet de plan de

formation.

Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation

Article 4

En vigueur non étendu

Les actions de formation entraînent l'employeur, en fonction des besoins définis, à prendre en compte en priorité la candidature du salarié ayant reçu la formation, dans la mesure où il est jugé apte à tenir l'emploi concerné.

Les actions de formation peuvent être sanctionnées par un diplôme. Celles non sanctionnées par un diplôme doivent faire l'objet d'une attestation de stage délivrée par l'organisme de formation habilité.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes : dans les centres du point de vue de la formation professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

Les centres favoriseront les formations de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en passant des conventions de stage avec les établissements d'enseignement technique dispensant une formation utilisable dans les centres.

Elles recommandent aux centres de conclure rapidement, en fonction de leur possibilité, des contrats parmi les trois types prévus, de préférence des contrats de qualification professionnelle ou le contrat d'adaptation à un type d'emploi ou à un emploi.

La direction recueillera l'avis du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur le déroulement des formations concernant des jeunes, qu'ils soient encore scolarisés ou non :

- conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi ;
- services d'affectation pendant la formation ;
- progression de la formation ;
- conditions d'appréciation en fin de contrat ;
- perspectives d'emploi dans l'établissement.

Le droit individuel à la formation

Article 6

En vigueur non étendu

Le droit individuel à la formation s'exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

A titre transitoire, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 7 mai 2005, acquiert au titre de l'année 2005, un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Cette durée est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

La formation suivie dans le cadre du droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail sauf accord entre l'employeur et le salarié pour qu'elle s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail. »

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en oeuvre du DIF les actions de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

Ressources humaines :

- gestion du personnel et de l'emploi ;
- management au sens large du terme ;
- développement des capacités comportementales et relationnelles ;
- communication (y compris communication graphique) ;
- hygiène et sécurité ;
- apprentissage des langues étrangères.

Gestion :

- comptabilité ;
- fiscalité ;
- finances ;

- banque.

Droit :

- fiscal ;

- social ;

- commercial ;

- civil ;

- autres.

Administration :

- secrétariat et bureautique ;

- technique de l'impression et de l'édition ;

- communication (y compris communication graphique) ;

- traitement de l'information, documentation et bibliothèque (Ged) ;

- accueil physique et téléphonique.

Economie :

- économie générale ;

- statistique ;

- observatoire ;

- études sectorielles.

Informatique et technologie de l'information :

- logiciels et langages informatiques ;

- administration des données ;

- traitement des données et de l'information ;

- administration d'un réseau ;

- sécurité informatique ;

- matériel ;

- connaissance et perfectionnement dans le domaine des TIC ;

- techniques de l'image et du son ;

- gestion d'un site Web au sens large ;

- communication (y compris communication graphique) ;

- le monde numérique ;

- maintenance informatique.

Formation :

- organisation et gestion de la politique formation ;

- gestion des compétences ;

- gestion administrative et financières de la formation ;

- conception, mise en oeuvre et gestion des projets de formation ;

- évaluation des actions de formation ;

- conception et utilisation d'outils pédagogiques multimédia et TIC.

Le contrat de professionnalisation

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes revenant d'une longue maladie ou d'un congé parental ;
- les personnes souffrant d'un handicap reconnu par la COTOREP ;
- les personnes ayant des postes sans qualification ;
- les salariés figurant sur une liste établie par le centre, en début de chaque année, après consultation des délégués du personnel quand il existe.

Les périodes de professionnalisation

Article 8

En vigueur non étendu

Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles fonctionnent selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités énoncées à l'article 6.

Elles sont également ouvertes aux autres catégories de salariés définies par la réglementation applicable.

La période de professionnalisation permet d'acquérir les diplômes, titres à finalité professionnelle et les qualifications professionnelles inhérents aux formations suivies.

Définition et conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires reconnaissent formellement l'exigence d'une égalité de traitement au sein de l'entreprise entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle.

Il est ainsi suggéré aux centres de prévoir dans leur plan de formation professionnelle des actions spécifiques en faveur des salariés qui reviendront dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Ancien article 7

Les conséquences éventuelles conclues entre le centre et le salarié pour régler les conséquences financières en cas de démission à la suite d'une action de formation

Article 10

En vigueur non étendu

Chaque salarié bénéficiaire d'une formation lourde (c'est-à-dire supérieure ou égale à quatre-vingts heures) pourra s'engager à demeurer au service du centre durant une période minimale de vingt-quatre mois à l'issue de ladite formation. Les modalités de cet engagement faisant l'objet d'un accord écrit avant le départ en formation. .

Le non-respect de l'engagement ci-dessus exposerait le salarié au remboursement de tout ou partie des frais engagés par le centre pour les besoins de la formation décrit dans l'accord.

En cas de départ volontaire, sauf démission provoquée par la mutation du conjoint dans un rayon de plus de cinquante kilomètres du lieu de travail et imposant un changement de résidence, ou de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié bénéficiaire de la formation, dans les vingt-quatre mois de la fin de celle-ci, il devait verser au centre une somme correspondant au montant des frais de formation non amortis par le centre au moment de son départ, soit :

- départ dans les douze mois : remboursement de 75 p. 100 de ces sommes ;
- départ dans les dix-huit mois : remboursement de 50 p. 100 de ces sommes ;
- départ avant les vingt-quatre mois : remboursement de 25 p. 100 de ces sommes.

Les remboursements ainsi obtenus sont affectés au budget de formation professionnelle du centre.

Ancien article 8

Budget consacré à la formation professionnelle

Article 11

En vigueur non étendu

Les centres, selon la taille de leur effectif, respecteront les obligations légales en matière de financement de la formation professionnelle.

En tout état de cause, chaque centre s'engage à mettre en oeuvre des actions de formation.

Ancien article 9

Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation

Article 12

En vigueur non étendu

Les plans de formation doivent tenir compte de l'activité saisonnière des centres.

Ancien article 10

Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation

Article 13

En vigueur non étendu

L'évolution incessante des rapports entre les Etats membres de la Communauté économique européenne va dans le sens d'une harmonisation quasi complète des rapports économiques et sociaux.

Afin que les salariés soient opérationnels sur le marché européen par rapport à leurs homologues des autres pays d'Europe, il est nécessaire de prendre en compte les impératifs de la construction européenne, au regard des besoins des centres pour l'établissement du plan de formation (législation, langue, ...).

Ancien article 11

Les modalités d'application par les centres des dispositions de l'accord

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, par période annuelle, sauf dénonciation ou demande de révision par l'une ou l'autre des parties, trois mois avant le terme de chaque période annuelle.

Dans chaque centre, il pourra être négocié des accords d'entreprise précis et des modalités d'application du présent accord.

Dans les centres où il n'existe pas d'organisation syndicale, la concertation s'instaurera lors de la construction du plan de formation.

Ancien article 12

Accord du 28 novembre 1996 relatif à la commission d'interprétation sur les avantages acquis

Fédération des centres de gestion agréés ;

le S.N.A.P.C.G.A.A.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le jeudi 28 novembre 1996, à la demande du S.N.A.P.C.G.A.A. pour examiner différents points consécutifs à la révision de la convention collective à effet du 1er octobre 1996.

La commission d'interprétation était composée de :

- la fédération des centres de gestion agréés ;
- le S.N.A.P.C.G.A.A.

Les points abordés ont été les suivants :

Classement des salariés.

Avantages acquis.

Après échange de vues, les décisions suivantes ont été adoptées à l'unanimité :

Les salariés classés à un certain coefficient avant la mise en application de l'avenant n° 6 conservent le bénéfice de ce coefficient à titre d'avantages acquis.

La grille de classification résultant de cet avenant s'applique pour les nouveaux collaborateurs ou pour tenir compte de l'évolution des collaborateurs déjà en place.

La précision suivante est apportée en ce qui concerne les avantages acquis :

Les avantages résultant d'une situation existante au 30 septembre

1996 sont maintenus aux collaborateurs. Il s'agit notamment :

- du coefficient de classement ;
- du montant de la rémunération brute ;
- du montant de la prime d'ancienneté atteint au 30 septembre 1996 ;
- des jours de congés supplémentaires pour ancienneté.

Les avantages consécutifs à un événement ne sont pas des avantages acquis, par exemple :

- les congés pour événements familiaux ;
- les indemnités de mise ou de départ à la retraite ;
- les indemnités de licenciement ;
- les heures de repos et les avantages liés à la maternité ;
- les conditions d'indemnisation de la maladie ou de la prévoyance.

Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interprétation sur les indemnités de licenciement (Article 35 de la convention)

Fédération des centres de gestion agréés ;

Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (S.N.A.P.C.G.A.A.)

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le lundi 7 juillet 1997, à la demande du SNAPCGAA pour examiner différents points consécutifs à la révision de la convention collective à effet du 1er octobre 1996.

La commission d'interprétation était composée de :

- la fédération des centres de gestion agréés ;
- le SNAPCGAA.

Les points abordés ont été les suivants :

Article 35

Indemnités de licenciement

Après échange de vues, les décisions suivantes ont été adoptées à l'unanimité :

L'article 35 doit être entendu comme suit :

" En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave, faute lourde et événement de force majeure, il sera dû au salarié, après 2 ans d'ancienneté continue,

par année ou fraction d'année d'ancienneté, une indemnité calculée comme suit :

- un quart de mois par année entière d'ancienneté jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté, un demi-mois par année entière de présence au centre. "

Au 4e paragraphe :

" En cas de licenciement collectif pour motif économique en raison de la fermeture du centre de gestion agréé. " Celui-ci doit résulter du non-renouvellement de l'agrément notifié par l'administration fiscale ou d'une décision législative.

Avis d'interprétation du 5 septembre 1997 relatif à la classification

Fédération des centres de gestion agréés.

SPNAPCGAA.

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le vendredi 5 septembre 1997, à la demande du SPNAPCGAA, pour examiner différents points consécutifs à la révision de la convention collective à effet du 1er octobre 1996.

La commission d'interprétation était composée de :

La fédération des centres de gestion agréés ;

Le SPNAPCGAA.

La commission a examiné le point suivant :

TITRE XI
Classification

Une salariée était classée dans l'ancienne grille " Secrétaire confirmée au coefficient 290 ".

Cette appellation n'existant plus dans la classification actuelle, quel doit être le classement de cette personne au sein de la nouvelle grille ?

La question a été traitée par la commission d'interprétation du 28 novembre 1996.

Il a été précisé :

" Les salariés classés à un certain coefficient avant la mise en application de l'avenant n° 6 conservent le bénéfice de ce coefficient à titre d'avantage acquis. "

" La grille de la classification résultant de cet avenant s'applique pour les nouveaux collaborateurs ou pour tenir compte de l'évolution des collaborateurs déjà en place. "

Après échange de vues, la décision suivante a été adoptée à l'unanimité :

L'intéressé conserve son coefficient et l'intitulé de sa classification jusqu'à ce que son activité lui permette de prétendre à une nouvelle classification.

Avis du 12 novembre 1998 portant avis de la commission d'interprétation consécutif à la révision de la convention collective à effet au 1er octobre 1996

La fédération des centres de gestions agréés ;

Le SPNAPCGAA.

En vigueur non étendu

1. Article 6 de l'avenant n° 6
(Art. 13 de la convention collective)

Cet article précise :

" La prime d'ancienneté est supprimée. Les salariés qui bénéficiaient avant l'entrée en vigueur du présent article de la prime d'ancienneté, bénéficieront du gel de la prime au montant atteint par ladite prime à la date de l'avenant n° 6. "

L'analyse par la commission d'interprétation du 12 novembre 1998 est la suivante.

Après échange de vues, la décision suivante a été adoptée à l'unanimité :

Les salariés pour lesquels la prime avait été appliquée avant le 30 octobre 1996 doivent continuer de la percevoir dans les mêmes conditions qu'auparavant et quelles que soient les modifications ultérieures ayant pu intervenir au sujet de leur contrat de travail.

2. Article 16 de la convention collective

Exemple : indemnisation des jours d'arrêts pour maladie.

	NOMBRE	INDEMNISATION	
ARRÊT	calendaires		
	d'arrêt	90 %	2/3
1er	8	8	
2e	5	5	
3e	9	9	
4e	15	8 (1)	7
5e	7		7 (1)
	44	30	14

(1) Dont : 3 jours non indemnisés ?

Après échanges de vues, la décision suivante est adoptée à l'unanimité.

Les limites de l'indemnisation prévues à l'article 16 de la convention collective concerne les jours indemnisés et non les jours d'arrêt. Il en résulte au cas particulier que le 4e arrêt doit être indemnisé 8 jours à 90 % et 4 jours à 2/3 et non 5 jours à 90 % et 7 jours à 2/3.

Accord du 10 mai 1999 relatif à la validation d'un accord sur la réduction du temps de travail

La fédération des centres de gestion agréés ;

Le SNAPCGAA ;
La FIECI.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

L'accord a été présenté par la fédération pour validation. Les syndicats CGC et SNAPCGAA ont considéré que le deuxième paragraphe de l'article relatif aux congés conventionnels supplémentaires, à défaut d'explications supplémentaires, était contraire aux dispositions légales sur les jours de fractionnement.

La commission souhaite que soit adressé le procès-verbal des élections justifiant le mandat des deux délégués du personnel.

Il est donc décidé à l'unanimité : la commission paritaire de validation valide le présent accord à l'exception du paragraphe n° 2 de l'article : " Les congés conventionnels supplémentaires " de la page 3.

Procès-verbal de validation du 17 juin 1999 relatif à la validation de l'accord sur la réduction du temps du temps de travail du CGA de la région parisienne

SNAPCGAA.

FIECI-CGC.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

L'accord a été présenté par la fédération pour validation. Les syndicats CGC et SNAPCGAA ont considéré que le présent accord était conforme aux dispositions légales.

Il est donc décidé à l'unanimité :

La commission paritaire de validation valide le présent accord.

Accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail

La fédération des centres de gestion agréés, dénommée FCGA, 2, rue Meissonier, 75017 Paris,

Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés dénommé SNAPCGAA, sis BP 5205, 49052 Angers Cedex 2 ;
La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, dénommée (FIECI) CFE-CGC, sise 90, rue Lafayette, 75009 Paris,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif a pour objectif, dans le cadre des dispositions légales et notamment celles inscrites dans la loi d'orientation et d'incitation n° 98-461 du 13 juin 1998 et des décrets d'application correspondants, de manifester la volonté des signataires de promouvoir l'activité des " centres de gestion agréés " tout en répondant à l'objectif national de solidarité permettant de favoriser la création d'emploi.

Cet accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et la délégation employeur a pour objet de fixer les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail qui tiennent compte des spécificités des " centres de gestion agréés " et des aspirations individuelles des salariés.

Les parties s'accordent à reconnaître que l'activité des centres visés dans le champ d'application du présent accord est sujette à des variations. Celles-ci sont liées notamment aux contraintes de réalisation des dossiers de gestion qui pèsent sur le personnel.

Il est rappelé d'autre part que le présent accord de branche est conclu en application des textes suivants :

- loi n° 98-461 du 13 juin 1998, JO du 14 juin 1998 (Aubry) ;
- les décrets n°s 98-493, 98-494, 98-495, 98-496, 98-497 des 22 et 23 juin 1998, JO du 24 juin 1998 ;
- les articles L. 212-8 et suivants du code du travail relatif à la modulation dite de " type II " ;
- les articles L. 131-1 et suivants du code du travail ;
- l'accord collectif de branche du 5 septembre 1997.

Cet accord constitue un dispositif cadre qui sera complété par un accord d'entreprise sur les mêmes thèmes. Il vise à permettre aux centres de gestion agréés compris dans son champ d'application d'appliquer les dispositions du présent accord tout en leur laissant la possibilité de les adapter en concluant un accord collectif de centre.

Il permet enfin aux centres de préparer le passage aux 35 heures selon le calendrier légal tout en comportant les dispositions nécessaires pour pouvoir solliciter les aides de l'Etat dans le cadre des volets offensifs ou défensifs pour ceux des centres qui décideraient d'anticiper la réduction obligatoire du temps de travail.

Champ d'application de l'accord

Article 1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et des DOM-TOM au sein des centres de gestion agréés adhérents à la fédération des centres de gestion agréés.

Durée du travail quotidienne et hebdomadaire

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Définition de la durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2.2. Durée quotidienne du travail

Pour l'application du présent accord, la durée quotidienne du travail doit s'apprécier dans le cadre de la journée civile, c'est-à-dire de 0 à 24 heures.

Dans le souci d'éviter les difficultés d'organisation des centres, il est convenu entre les signataires que la durée maximale quotidienne de travail effectif peut être portée à 10 heures dans les périodes dites hautes.

2.3. Durée hebdomadaire du travail

Pour l'application du présent accord, la durée hebdomadaire du travail doit s'apprécier dans le cadre de la semaine civile qui, sauf accord collectif retenant des dispositions différentes, débute le lundi à 0 heure et s'achève le dimanche à 24 heures.

La durée légale hebdomadaire de travail est portée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif au plus tard au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

Les centres de gestion agréés pourront réduire le temps de travail, au plus tard aux dates visées à l'alinéa précédent, soit dans un cadre hebdomadaire, soit par une modulation des horaires de travail ou sous la forme de jours de repos supplémentaires, ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail, dans le respect des modalités définies par le présent accord.

Repos quotidien et hebdomadaire

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Le repos quotidien pourra être réduit à 9 heures en application de l'article D. 220-2 du code du travail pendant les périodes de surcroît d'activité imprévisible, exceptionnel et urgent, et ce dans la limite de deux fois par semaine et quinze fois par an.

A titre de compensation, les heures de repos qui n'ont pu être prises feront l'objet d'une récupération sur le temps de travail hors des périodes hautes par cumul de journées ou demi-journées en accord avec l'employeur.

3.2. Pause quotidienne

Toute durée quotidienne de travail supérieure à 6 heures continues ouvrira droit à une ou plusieurs pauses dont la durée totale ne peut être inférieure à 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne pourra pas être inférieure à 45 minutes. La pause précitée de 20 minutes pourra s'imputer sur la pause consacrée au repas.

Si durant la période de cette (ou ces) pause(s) le salarié est astreint à la demande de l'employeur à une obligation de vigilance, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif.

Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 juillet 2000 BO conventions collectives 2000-45.

4.1. Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, y compris sur une période inférieure à 5 jours et ce, dans le respect des dispositions de l'article 2 du présent accord.

En tout état de cause, la répartition de l'horaire de travail ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine civile que dans les cas de surcroît de travail liés à une surcharge exceptionnelle et avec l'accord des salariés.

Ces règles de répartition s'appliquent quelle que soit la forme d'aménagement des horaires de travail applicable dans le " centre de gestion agréé ".

4.2. Modulation du temps de travail

Les présentes dispositions ont pour objet de définir les règles relatives à l'organisation du temps de travail des salariés à temps plein des " centres de gestion agréés " entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ces règles ont été définies dans le cadre de la réglementation du travail en vigueur, notamment des articles L. 212-8 et suivants du code du travail et de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les " centres " qui opteront volontairement pour la mise en place d'une modulation des horaires de travail, pour tout ou partie du personnel, devront respecter les dispositions du présent article.

4.2.1. Le principe de la modulation.

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, de permettre aux " centres de gestion agréés " entrant dans le champ d'application du présent accord d'envisager une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année. Ces dispositions constituent un minimum pouvant être appliqué au sein des centres après concertation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'activité des centres est dans une large mesure sujette à des variations de caractère saisonnier, ce qui justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant les horaires à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et des centres.

L'ajustement des temps aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la compétitivité, la flexibilité, tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

4.2.2. Période de modulation.

Il est expressément convenu que l'horaire de travail collectif pourra varier sur tout ou partie de la période de modulation.

La période de modulation sera de 12 mois consécutifs ; elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs définie par le centre après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

4.2.3. Règles de programmation des horaires.

4.2.3.1. Principes.

Calendrier prévisionnel

Pour la modulation, le " centre de gestion agréé " devra définir, après avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou, à défaut, des salariés, pour une période de 12 mois, un calendrier prévisionnel collectif, par service (le service peut être constitué par une seule personne), unité ou groupe de travail qui pourra prévoir, en plus des périodes normales, sur la base de 35 heures par semaine, les amplitudes suivantes :

des périodes dites " basses " où l'horaire hebdomadaire pourra être ramené jusqu'à 20 heures ;

des périodes dites " hautes " où les horaires pourront être portés jusqu'à 10 heures par jour et jusqu'à 42,50 heures par semaine, et ce dans la limite de 12 semaines par an.

Par voie de référendum organisé au sein du centre, les limites minimales et maximales prévues ci-dessus pourront être modifiées dès lors que les limites proposées obtiendraient l'aval des deux tiers des salariés.

Le calendrier prévisionnel devra être communiqué au personnel 2 mois avant son application.

Pour tenir compte du fait que l'activité des " centres " est soumise à des surcroûts d'activité non prévisibles, il est convenu que le calendrier prévisionnel collectif par service (le service peut être constitué par une seule personne), unité ou groupe de travail pourra faire l'objet d'une modification par l'employeur à son initiative ; cette modification du calendrier prévisionnel devra être dans tous les cas communiquée aux salariés au moins 15 jours ouvrés avant la date d'entrée en vigueur des dites modifications.

Ce délai pourra être raccourci à 24 heures de façon exceptionnelle en cas d'événement imprévu (panne informatique, absences de salariés, nouveaux textes législatifs, etc.).

4.2.3.2. Limites de l'horaire hebdomadaire.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 42,50 heures de travail hebdomadaire.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, aucune heure de travail n'a été effectuée au cours des 2 semaines consécutives, le centre est fondé à solliciter de l'administration une indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions prévues par la loi, et ce après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

4.2.3.3. Modulation et heures supplémentaires/excédentaires.

Dans le cas d'une mise en place d'un système de modulation, les heures de travail effectif entre 35 et 42,50 heures par semaine, dès lors qu'elles ont été prévues dans la programmation annuelle, ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou repos compensateur.

En revanche, les heures de travail effectif qui dépasseraient exceptionnellement 42,50 heures au cours d'une même semaine, ou qui dépasseraient la durée du travail effectif prévue dans la programmation, dès lors qu'elles excéderaient la durée légale du travail, obéiraient au régime des heures supplémentaires, tel que celui-ci résulte des dispositions conventionnelles ou légales applicables.

Enfin, dans le cas où il apparaîtrait que la durée annuelle du travail d'un salarié a excédé en moyenne la durée légale de travail effectif hebdomadaire sur la période de modulation, il sera fait application des dispositions de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

4.2.4. Définition de la nouvelle durée moyenne effective du travail parsalarié.

Dans le cadre de la réduction de la durée du travail liée à la mise en oeuvre de la modulation des horaires, la durée annuelle moyenne de travail effectif ne devra pas dépasser 35 heures par semaine travaillée.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire de la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée conventionnelle de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

Le calcul des 12 mois de référence s'effectuera chaque année selon les principes suivants :

Nombre de jours au sein de la période de modulation :

A déduire :

- nombre de dimanches ;
- nombre de jours de congés payés légaux (en jours ouvrables) ;
- nombre de jours fériés (en jours ouvrables) ;
- jours de congés résultant de textes conventionnels, d'usages, etc. (en jours ouvrables) ;

= nombre de jours ouvrables dans l'année.

Ce nombre de jours ouvrables est divisé par 6 pour obtenir le nombre de semaines travaillées.

Nombre de semaines travaillées multiplié par l'horaire hebdomadaire de référence = durée annuelle de travail effectif.

Calcul de la durée annuelle de travail (par exemple) :

365 jours - 52 (dimanches) - 30 (jours de congés) - 11 (jours fériés chômés) = 272 jours travaillés par an.

$272/6 = 45,33$ semaines travaillées.

$45,33 \times 35 = 1\ 586,55$ heures.

NB : les parties rappellent que ce calcul n'est qu'indicatif dans la mesure où certains jours fériés peuvent tomber un dimanche et sont donc dans ce cas décomptés deux fois.

Chaque centre devra préciser la durée annuelle de travail effectif par voie d'affichage.

4.2.5. Principes de rémunération dans le cadre de la modulation

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence de 35 heures, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé tel que défini au sein de l'article 5 de l'accord du 10 septembre 1999.

Toutes les absences, rémunérées ou non, de toute nature, sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré pour le décompte annuel du nombre d'heures.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est accordé un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie le premier jour suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation pourra être faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

4.2.6. Contingent d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire les heures de dépassement de la durée hebdomadaire du travail telle que définie aux articles 4.2.3.2 et 4.2.3.3 seront effectuées dans la limite du contingent annuel légal par salarié et par an.

4.2.7. Le contrôle des temps.

Dans le cadre de la mise en place d'un horaire modulé, il est convenu par les signataires du présent accord que la comptabilisation des horaires sera individualisée.

Les modalités d'enregistrement des horaires seront définies dans le " centre ", conformément aux dispositions légales.

4.2.8. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé et aux emplois saisonniers que la mise en oeuvre de la modulation ne permet pas d'écarter complètement.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail, à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par le remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 12 mois.

4.3. Réduction du temps de travail

sous forme de jours de repos supplémentaires

4.3.1. Principe.

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, les centres ou établissements pourront organiser tout ou partie de la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires sous la forme de jours de repos supplémentaires, dans les conditions définies ci-après, sans préjudice de quelque accord de " centre " prévoyant des dispositions différentes.

Une telle forme de réduction est ainsi appropriée pour les salariés dont le temps de travail n'est pas forfaitisé.

4.3.2. Modalités de mise en oeuvre.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos supplémentaires devra être préalablement convertie en journées entières de repos, en fonction de l'horaire habituel quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans le centre.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- la moitié des jours capitalisés sera prise à l'initiative du salarié par journée ou demi-journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de 5 journées consécutives par mois calendaire. Ces jours ne pourront pas être pris pendant les périodes de fortes charges définies par l'employeur dans la limite de 12 semaines maximum ;

- l'autre moitié des jours capitalisés sera prise en plusieurs fois à des dates fixées par l'employeur, après concertation du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ces modalités pourront être adaptées par accord entre le salarié et l'employeur.

4.3.3. Compte épargne-temps.

Dans les " centres " qui ont négocié ou négocieront la mise en place d'un compte épargne-temps, il est convenu que la moitié des journées de repos pourra être reportée dans ledit compte, au prorata de ceux qui peuvent être pris à l'initiative du salarié et de l'employeur.

4.4. Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

La pratique des horaires de travail au sein des centres de gestion agréés, comme ailleurs, dépend largement de la nature des fonctions exercées par les salariés, de leur degré de responsabilité et de l'indépendance dont ils disposent pour mener à bien leur mission.

Trois catégories de cadres peuvent ainsi être identifiées.

4.4.1. Les cadres dirigeants

Cette catégorie englobe les collaborateurs de niveau 6 auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités par délégation (détention d'une partie du pouvoir de l'employeur) à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué au sein des centres. Ces conditions sont cumulatives conformément à la loi du 19 janvier 2000.

Ces cadres " dirigeants " ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail (à l'exception de celles relatives aux congés payés), en particulier ne sont pas assujettis à une obligation de décompte de leurs horaires.

4.4.2. Les cadres autonomes

Les parties confirment que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des centres, il existe une catégorie de cadres qui ne sont astreints à aucun horaire prédéterminé et ne peuvent être soumis, du fait notamment de leurs déplacements ou de leur grande autonomie, à un contrôle des horaires de travail qu'ils effectuent.

Les parties observent toutefois que la grande diversité de taille et d'organisation entre les centres ne permet pas de définir au niveau de la branche les catégories de salariés qui peuvent être qualifiés de cadres autonomes. Afin que soient prises en compte les spécificités de chaque centre, les parties s'accordent donc pour que la définition des cadres autonomes soit précisée par accord au niveau du centre concerné.

Les cadres autonomes ne sont pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7 alinéa 2 du code du travail.

Le temps de travail de ces cadres fera l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif, et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires annuels.

La durée de travail de ces salariés ne sera pas soumise aux limites maximales légales et conventionnelles, journalières et hebdomadaires.

Par contre, les salariés concernés devront bénéficier des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail, relatifs au repos journalier et hebdomadaire.

Par ailleurs, un avenant au contrat de travail, formalisant le forfait en jours de travail, devra être proposé à chaque cadre concerné.

Modalités de décompte et de suivi du temps de travail des cadres autonomes

Décompte du nombre de journées de travail

Afin d'assurer aux salariés le bénéfice des dispositions susvisées, le centre devra mettre en place les modalités de contrôle de la durée du travail des cadres concernés conformément aux dispositions légales.

Suivi de la charge de travail

Outre le contrôle du nombre de jours de travail, les centres devront organiser, conformément à la loi du 19 janvier 2000, les conditions de suivi de la charge de travail.

Un entretien annuel sera organisé entre le collaborateur concerné et la direction du centre. A cette occasion, le représentant du centre vérifiera que la charge de travail confiée au salarié et l'amplitude de ses journées de travail lui permettent de bénéficier des dispositions relatives au repos journalier (art. L. 220-1 du code du travail) et hebdomadaire (art. L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail).

Il conviendra de tenir informé les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, des conséquences pratiques de la mise en oeuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation et la charge de travail des salariés concernés, l'amplitude des journées de travail, le respect des règles concernant le repos journalier et hebdomadaire.

Cette information spécifique des délégués du personnel sera effectuée dans le cadre d'une réunion organisée chaque fin d'année d'application de l'accord.

Nombre de jours de travail annuels

Le nombre de jours travaillés est défini de la manière suivante :

365 jours ;

- 104 samedis/dimanches ;
 - 25 congés payés légaux ;
 - 9 jours fériés chômés ;
- = 227 jours travaillés.

Les parties rappellent qu'il s'agit d'un décompte indicatif devant être ajusté chaque année.

La réduction du temps de travail est organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de 13 jours de repos supplémentaires dans l'année.

Les parties conviennent de fixer le nombre de jours travaillés par les cadres autonomes à 214 par an. Sur ces 214 jours viendront se déduire les jours de congés résultant de textes légaux ou conventionnels, des usages ou autres.

Ce nombre de jours annuels pourra être, le cas échéant, dépassé dans le respect du plafond de 217 jours prévu par la loi du 19 janvier 2000 ; les jours supplémentaires ainsi effectués devront être soit rémunérés, soit récupérés au cours du 1er trimestre suivant.

Organisation des jours de repos

Ces jours de repos seront pris à l'initiative du cadre, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 semaines.

Les absences indemnisées (notamment en raison d'une maladie, d'un accident du travail,...) seront considérées comme des jours travaillés dans l'année et ne pourront faire l'objet d'une récupération.

En cas d'entrée ou de départ de l'entreprise, le droit à ces repos sera calculé au prorata du temps de présence sur la période de référence.

Article 4.4.3. Les cadres intégrés

Les cadres non visés par les articles 4.4.1 et 4.4.2 ci-dessus verront leur durée de travail ramenée à 35 heures de travail hebdomadaire.

Effet sur les rémunérations

Article 5

En vigueur non étendu

Rémunération garantie

Les centres qui procèdent à la réduction de la durée du travail doivent maintenir la rémunération, à l'exception des cas où le passage aux 35 heures s'inscrit dans le cadre d'un volet défensif.

Afin de compenser ce maintien de rémunération, les parties conviennent dans cette hypothèse d'un gel des salaires sur une période de 2 ans.

Le présent accord prévoit ainsi que la rémunération versée aux salariés sera décomposée de la façon suivante :

Les bulletins de paie comporteront une première ligne avec le salaire correspondant au nouveau temps de travail et une deuxième ligne intitulée " indemnité compensatoire de rattachement (ICDR) ", qui permettra de maintenir la rémunération au niveau fixé ci-dessus.

Dans ce cas, les salariés seront rémunérés pour 35 heures par semaine et percevront une compensation différentielle leur permettant de maintenir leur rémunération.

L'indemnité compensatoire de rattachement sera intégrée dans le salaire au terme des 36 mois suivant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail au sein du centre.

Les mêmes dispositions s'appliqueront au prorata pour les salariés à temps partiel ayant accepté la réduction de leur temps de travail.

Après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail au sein du centre, les salariés nouvellement recrutés percevront une rémunération pour 35 heures de travail effectif.

A l'issue des 12 premiers mois suivant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, les salariés nouvellement recrutés se verront attribuer un tiers de l'indemnité compensatoire de rattachement correspondant à leur salaire conventionnel. Un deuxième tiers leur sera attribuée à l'issue des 24 mois suivants. Enfin, l'indemnité compensatoire de rattachement leur sera attribuée en totalité à l'issue des 36 mois suivant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Travail à temps partiel

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31 juillet 2000 BO conventions collectives 2000-45.

6.1. Réduction du temps de travail des salariés à temps partiel

Dans le cadre du présent accord, il est souhaitable que chaque salarié à temps partiel réduise son temps de travail au prorata de la réduction du temps de travail.

Un avenant sera proposé à chaque salarié à temps partiel en ce sens. Chaque salarié aura toutefois le choix entre :

réduire son temps de travail en bénéficiant des conditions de maintien de sa rémunération, au prorata de son temps de travail et ce, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein ;

maintien de son ancien horaire contractuel de travail avec ajustement de sa rémunération.

6.2. Travail à temps partiel choisi

En application de l'article L. 212-4-5 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le centre portera à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Toute demande devra être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée 15 jours avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra être refusée dans les cas suivants :

absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;

impossibilité, au regard des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel.

6.3. Travail intermittent

Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Conformément à l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place dans les centres, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif spécifique pour le centre.

L'accord de centre devra définir les catégories particulières d'emplois qui pourront donner lieu à la conclusion de contrats de travail intermittents, c'est-à-dire des emplois qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

En outre, les contrats de travail intermittents devront comporter certaines mentions obligatoires : qualification du salarié ; éléments de rémunération (l'accord de centre pourra prévoir le lissage de la rémunération afin que celle-ci soit versée mensuellement au salarié et soit indépendante de l'horaire réellement effectué) ; durée annuelle minimale de travail du salarié (les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié) ; les périodes pendant lesquelles le salarié travaille ; la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

6.4. Travail à temps partiel modulé

Compte tenu de la variation d'activité des centres en cours d'année, il pourra également être prévu, par accord collectif spécifique au centre, que la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel variera sur l'année en fonction de ces variations d'activité.

L'accord de centre devra mentionner :

les catégories de salariés concernés ;

les modalités de décompte de la durée du travail ;

la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois selon les contrats ;

la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ;

les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail pourra varier.

L'accord devra par ailleurs prévoir :

les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;

les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;

les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Un délai de prévenance d'au moins 10 jours francs entre l'information du salarié et la date à laquelle doit intervenir la modification devra toutefois être respecté.

Egalité entre hommes et femmes

Article 6 Bis En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 1 du 31 juillet 2000 BO conventions collectives 2000-45.

Dans l'esprit de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux entendent développer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la branche.

Ainsi, chaque centre s'engage à poursuivre la mise en oeuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, afin de parer à toute discrimination à l'embauche et toute ségrégation dans l'évolution de carrière.

Dans les centres dotés d'un comité d'entreprise, le rapport au comité établi en application de l'article L. 432-3-1 du code du travail devra être considéré comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

Dispositions particulières pour bénéficier des aides

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Ampleur de la réduction pour les " centres " qui anticipent les échéances légales

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif du travail mise en place au sein du " centre " qui anticipera ces réductions avant les échéances et désire être éligible aux aides prévues dans l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être d'au moins 10 %, ce qui fixe le seuil à 35 heures si la durée initiale de l'horaire collectif de travail dans le " centre " était de 39 heures.

Pour bénéficier de l'aide majorée, cette réduction devra être d'au moins 15 %, ce qui fixe le seuil à 33 heures par semaine dans l'hypothèse où la durée initiale du travail dans le " centre " était égale à 39 heures.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel du " centre ", à l'exception des cadres de niveau 6 tels que définis à l'article 4.2.9. Les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services, unités de travail ou groupes. Les dispositions spécifiques concernant les salariés rémunérés forfaitairement font l'objet d'un avenant à leur contrat de travail.

7.1.1. Réduction du temps de travail anticipée/volet offensif.

Dans les " centres " désirant solliciter les aides de l'Etat, le " centre " s'engage à augmenter les effectifs de 6 % si la réduction du temps de travail est de 10 % et de 9 % si la réduction du temps de travail est de 15 %.

L'effectif moyen du " centre " sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent la signature de cet accord et déterminé selon les règles prévues par le code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

Le " centre " concerné s'engage à réaliser ces embauches correspondant à 6 % ou 9 % de son effectif de référence, tel que défini ci-dessus et à maintenir ce niveau augmenté pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif. Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tous transferts d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2 du code du travail devront être pris en compte pour apprécier le respect de cet engagement.

Ces embauches doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches ainsi que leur répartition par catégorie d'emplois devra être défini par l'accord de " centre ".

7.1.2. Réduction du temps de travail anticipée/volet défensif.

Dans les " centres " où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, le nombre des emplois préservés devra être au moins égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

Le " centre " s'engagera à maintenir ce niveau d'emploi pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuée dans le cadre de ce dispositif.

Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tous transferts d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2 du code du travail devront être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement du " centre ".

Dispositions générales

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Centres de gestion agréés de plus de cinquante salariés

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les " centres " qui concluent un accord collectif complémentaire avant les échéances mentionnées à l'article 2.3 du présent accord, ayant pour effet de réduire le temps de travail en contrepartie d'embauches, devront respecter les principes arrêtés dans le présent accord.

L'accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail.

8.2. Centres de gestion agréés de moins de cinquante salariés

Pour ceux dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail sera mise en place dans le cadre de l'accord du 5 septembre 1997, c'est-à-dire, à défaut de délégué syndical, l'accord du centre sera conclu avec les délégués du personnel ou avec un mandataire ad hoc.

La direction du " centre " effectuera un affichage comprenant les mentions suivantes :

- le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;
- les unités, services ou groupes concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés du " centre ", y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;

- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;
- la période durant laquelle le " centre " s'engage à maintenir l'effectif (minimum 2 ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant au centre et de membres de la direction sur désignation de l'employeur, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations ;
- la durée de l'engagement du " centre " (déterminée ou indéterminée).

8.3. Durée et bilan de l'accord

Durée-dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa date de signature et jusqu'au 31 décembre 2000. Il se poursuivra toutefois au-delà de cette date par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.

Il sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation professionnelle d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Révision.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation.

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- a) La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes ;
- b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- c) Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- d) A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt) ;

- e) Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à ceux de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail.

Bilan.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations-employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

8.1. Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre, et au moins deux fois par an, pour dresser le bilan du présent accord.

La commission de suivi comprend deux représentants par organisation syndicale et un nombre égal de représentants des employeurs.

Avis d'interprétation du 13 septembre 1999 portant avis de la commission d'interprétation sur l'article 1 de la convention collective

La FCGA,

Le SNAPCGAA ;
La FIECI CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie à la demande du CGA du Hainault-Cambrésis pour examiner un point de la convention collective.

Article 1er de la convention collective

Cet article 1er précise (alinéas 3, 4, 5) :

Les employeurs sont les centres de gestion agréés, bénéficiaires de l'agrément prévu par la loi n° 74-1114 du 27 décembre 1974, dont l'activité est classée selon la Nomenclature d'activités française (NAF), sous le n° 74-1 C.

Elle ne s'imposera, dans les relations individuelles et collectives des centres appliquant un statut ou un accord collectif différent, qu'après signature d'un accord d'établissement ayant pour effet de dénoncer le statut ou l'accord collectif antérieur.

Si le personnel représenté par les syndicats signataires de la présente convention, ou ayant adhéré par la suite, sollicite un tel accord d'établissement, sa signature s'impose au centre de gestion agréé.

Après échanges de vues, la décision suivante a été adoptée à l'unanimité :

Tout centre appliquant un statut (usage, engagement unilatéral, etc.) ou un accord collectif avant la signature de la convention (17 janvier 1983) n'a aucune obligation d'appliquer celle-ci tant qu'un syndicat signataire ou adhérent ne sollicite pas, par la voie de ses adhérents, une telle application.

Cette modalité est l'une des principales ayant prévalu à la signature de la convention, compte tenu de l'hétérogénéité des centres adhérents à la fédération.

Avis d'interprétation du 10 mars 2000 relatif au délai de carence en cas de maladie

La fédération des centres de gestion agréés ;
La SPNAPCGAA ;

Le FIECI-CGC.

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestions agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le vendredi 10 mars 2000, à la demande du SPNAPCGAA pour examiner l'article 16 de la convention collective.

La commission d'interprétation était composée de :

La fédération des centres de gestion agréés ;

La SPNAPCGAA ;

Le FIECI-CGC.

La commission a examiné le point suivant :

L'article 16 prévoit que, au-delà de 3 arrêts par période de 12 mois, les indemnités de 90 % ou 66,66 % ne sont dues qu'au-delà du 4e jour d'arrêt (délai de carence).

Dans le cas de longue maladie, la sécurité sociale n'applique pas de délai de carence sauf au premier arrêt.

Cette même règle doit-elle s'appliquer lorsque le CGA demande la subrogation et indemnise les 3 premiers jours à 90 % ou 66,66 %, ou doit-on faire application de la règle du délai de carence et ne reverser les indemnités de maladie perçues qu'au franc le franc pour les 3 premiers jours d'arrêt, et à 90 % ou 66,66 % à partir du 4e jour ?

Article 16

L'analyse par la commission d'interprétation du 12 novembre 1998 est la suivante :

En cas de maladie, les délais d'indemnisation commenceront à courir au premier jour d'absence pour les 3 premiers arrêts intervenus sur une période de 12 mois consécutive et au-delà du 3e jour pour les arrêts de travail intervenant à partir du 4e arrêt.

La subrogation ne modifie pas les règles de la convention collective.

En conséquence, pour les 3 premiers arrêts, le centre doit indemniser le salaire pour les 3 jours de carence appliqués par la sécurité sociale. A partir du 4e arrêt, il appliquera une carence de 3 jours.

Après échange de vues, la décision suivante a été adoptée à l'unanimité :

Les conditions de délégation ne modifient pas les termes de la convention collective pour les indemnités prévues pour le centre en cas de maladie.

Accord du 15 mai 2001 relatif à la garantie de ressources et à la prime d'ancienneté

La fédération des centres de gestion agréés,

Le SPNAPCGAA ;
La FIECI-CGC,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le mardi 15 mai 2001, à la demande du SNAPCGAA, pour examiner les conditions d'application de l'article 16 de la convention.

La commission d'interprétation était composée de :

La fédération des centres de gestion agréés,
D'une part, et

Le SPNAPCGAA ;

La FIECI-CGC,
D'autre part.

La commission a examiné les points suivants :

Article 16

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

" Pendant 30 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération. "

L'ensemble des membres de la commission d'interprétation ont adopté à l'unanimité, après échange des vues, le texte suivant :

" La rémunération brute au sens de l'article 16 de la convention collective s'entend de l'ensemble des éléments de la rémunération perçue par le salarié avant son arrêt pour maladie, y compris la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte de l'avenant du 1er octobre 1996.

" Les sommes versées pendant cet arrêt maladie ont en effet un caractère d'indemnisation et ne correspondent pas à la rémunération du travail. "

Article 13

Prime d'ancienneté

L'ensemble des membres de la commission d'interprétation ont adopté à l'unanimité, après échange des vues, le texte suivant :

" Les parties s'en remettent à leur avis donné lors de la commission du 12 novembre 1998, à savoir que le montant de la prime d'ancienneté est gelé au montant versé le 30 septembre 1996. "

Avenant du 5 juillet 2001 relatif à l'application de la rémunération minimale après examen par la commission d'interprétation

-la fédération des centres de gestions agréés ;
-le SNAPCGAA ;

-la FIECI CGC.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le jeudi 5 juillet 2001, à la demande de la FCGA, pour examiner les conditions d'application de la rémunération minimale.

La commission d'interprétation était composée de :

- la fédération des centres de gestions agréés ;
- le SNAPCGAA ;
- la FIECI CGC.

La commission a examiné le point suivant :
Rémunération minimale

Après examen de la question, les membres de la commission ont approuvé à l'unanimité l'interprétation suivante :

Les parties rappellent qu'à l'origine de la convention collective il avait été prévu uniquement de garantir une rémunération annuelle minimale dans la mesure où les centres avaient des pratiques différentes, certains attribuant une rémunération sur 12 mois, d'autres sur 13 ou 14 mois.

Cette rémunération étant basée sur l'année, elle prend en compte l'ensemble des mois de salaires versés au cours de cette période quel que soit leur nombre, sauf s'il est prévu dans le contrat de travail qu'un élément de salaire quel qu'il soit vienne s'ajouter à la rémunération annuelle brute minimale.

Aucune rémunération mensuelle minimale n'étant prévue, seule une comparaison peut être effectuée entre la somme des mois versés au cours de l'année et la rémunération minimale définie par la convention pour chaque qualification.

Accord de méthode du 15 octobre 2001 relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

FFCGEA.

FIECI CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
Fédération des sociétés d'études CGT ;
Fédération des services CFDT.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties ci-dessous réunies en date du 3 octobre 2001, au siège de la FFCGEA, 79, avenue de Villiers, 75017 Paris, ont convenu de l'opportunité d'engager des négociations en vue de bâtir une convention collective des centres de gestion agréés et habilités. Pour ce faire, elles ont arrêté d'un commun accord les conditions nécessaires permettant de garantir un fonctionnement paritaire tout au long de leurs travaux. Elles ont décidé de formaliser leurs points de vue communs en un accord de méthode.

Cet accord qui ne préjuge pas de l'issue des travaux devra être déposé par la partie la plus diligente auprès du département des relations du travail et du bureau de la négociation collective en vue de son extension.

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

Sont concernés par cet accord tous les centres de gestion agréés et habilités et leurs salariés définis dans le champ d'application ci-dessous :

Le présent accord fixe, sur le territoire de la France y compris les DOM-TOM, les rapports de travail, visés aux alinéas suivants, entre les employeurs et leurs salariés.

Les structures employeurs qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective sont les suivantes :

Les centres de gestion agréés et habilités, les entités juridiques associées à ces centres, et toute structure créée à l'initiative du secteur des métiers ayant pour objet la gestion et/ou la comptabilité des entreprises artisanales ou commerciales.

A l'exclusion des cabinets d'expertise comptable et des centres dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole.

Composition - Organisation

Article 2

En vigueur non étendu

La commission de négociation est composée :

- pour le collège employeur, de 7 représentants des employeurs ;
- pour le collège salarié, les représentants des salariés mandatés sont limités à 2 plus un permanent par organisation syndicale.

Cette commission est présidée par le collège employeur qui en assure le secrétariat.

Chaque organisation syndicale informera par lettre recommandée avec accusé de réception chaque employeur du mandatement d'un ou plusieurs de ses salariés.

Remise de documents

Article 3

En vigueur non étendu

Le projet de convention collective est remis à chaque participant ainsi que la liste des centres de gestion adhérents à la FFCGEA.

Cinq documents sont extraits du projet de texte : le sommaire général, les dispositions générales, les dispositions optionnelles, le référentiel, la grille de classification/qualification.

Calendrier

Article 4

En vigueur non étendu

Le collège employeur souligne la nécessité de conclure la négociation au 31 mars 2002. Un point d'avancement sera fait en fin d'année, et selon les thèmes, des groupes de travail pourront être mis en oeuvre pour accélérer le processus de négociation.

La commission se réunira tous les mois en réunion plénière sous réserve de modifications par l'ensemble des parties. Les dates fixées sont les suivantes :

- 3 octobre 2001 ;
- 7 novembre 2001 ;
- 5 décembre 2001 ;
- 9 janvier 2002 ;
- 6 février 2002 ;
- 6 mars 2002.

Les parties définiront si besoin un calendrier complémentaire jusqu'à conclusion de la négociation.

Organisation des séances de travail

Article 5

En vigueur non étendu

Les réunions se tiendront, en principe, dans les locaux de la FFCGEA à Paris. Elles se dérouleront de 9 heures à 16 heures 30. Une pause déjeuner sera organisée par le biais de plateaux repas.

Il est arrêté qu'à chaque séance de négociation, les salariés mandatés bénéficieront d'une journée préparatoire par leur organisation syndicale.

Prise en charge des coûts

Article 6

En vigueur non étendu

Les entreprises ayant des salariés participant à la négociation prendront en charge :

Le transport, l'hébergement et la restauration sur la base suivante :

- transport SNCF : billet 2e classe ;
- transport aérien : billet économique ;
- frais hôteliers : 530 F ;

- restauration : 121 F par repas.

Et elles assureront le maintien du salaire.

La prise en charge des journées préparatoires s'effectuera de la même façon à condition d'être accolée à une séance plénière.

Les frais de secrétariat et l'organisation des réunions ainsi que les plateaux déjeuners seront pris en charge par la FFCGEA.

Documents

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Tableau de synthèse des décisions ou observations

La présentation des documents de synthèse se fera sous forme d'un tableau dont les rubriques sont les suivantes :

- projet d'article ;
- observations ou contre-propositions syndicales ;
- proposition intersyndicale ;
- nouvelle proposition patronale ;
- texte arrêté.

La notion de texte arrêté signifie qu'un accord a été trouvé sur cette partie mais qu'au vu du texte global ou d'un autre article, il peut être remis à débat.

7.2. Convocation

La convocation, rappelant l'ordre du jour qui aura été décidé communément à chaque fin de séance, sera jointe au document de synthèse et comportera un bulletin réponse de participation afin de faciliter l'organisation et la commande des plateaux-repas.

7.3. Destinataires et transmission

Les destinataires concernés sont les organisations syndicales représentatives et les organisations employeur, parties à la négociation.

La transmission s'effectuera par e-mail aux fédérations qui auront la charge de transmettre les documents à leurs mandatés.

7.4. Délais

Ces documents seront adressés au minimum 10 jours avant la séance prévue.

Les observations et/ou contre-propositions, qui surviendraient après une réunion, devront parvenir à la FFCGEA.

Communication - Publicité

Article 8

En vigueur non étendu

Les comptes rendus adoptés en séances de négociation devront être communiqués par la FFCGEA à la connaissance de tous ses centres adhérents qui auront à charge de les porter à la connaissance de leurs salariés.

Pour tous les autres centres, les comptes rendus adoptés pourront être consultés, téléchargés et imprimés à partir du site Internet www.ffcgea.fr, à charge pour ceux-ci de les porter à la connaissance de leurs salariés.

Formalités - Durée - Dépôt

Article 9

En vigueur non étendu

Cet accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé, dès signature, pour extension, par la partie la plus diligente, au département des relations du travail et du bureau de la négociation collective, ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant du 26 janvier 2007 portant actualisation de la convention collective

La fédération des centres de gestion agréés,

Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (SNAPCGAA) ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des sociétés de services informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.

Article 1

En vigueur non étendu

A l'article 5, les mots « l'article L. 212. 4. 2 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 212. 4. 5 du code du travail ».

A l'article 6. 1, les mots « l'article L. 321. 1. 1. 2 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 321. 1. 2 ».

Article 2

En vigueur non étendu

A l'article 6. 3, après les mots « des heures complémentaires dont le volume sera défini dans chaque contrat et ne peut excéder le tiers de l'horaire contractuel et la différence entre les durées légales et contractuelles du travail », il est inséré la mention suivante : « cette disposition ne prenant effet que dans la mesure où un accord collectif d'entreprise prévoit lui-même de porter la limite des heures complémentaires au tiers de l'horaire contractuel, en satisfaisant aux obligations légales de garanties ».

Il est ajouté un nouvel alinéa à la suite de l'article 6. 3 actuel, défini comme suit :

« Ce délai pourra être raccourci à 5 jours ouvrables de façon exceptionnelle, notamment en cas d'événement imprévu, panne informatique, absences de salariés, nouveaux textes législatifs, ou en cas d'accord du salarié selon les modalités déterminées entre les parties. »

Article 3

En vigueur non étendu

A l'article 6. 4, les mentions « le nom et l'adresse », aux tirets 1 et 7 de l'article, sont remplacées par les mots : « les nom, adresse et numéro de téléphone ».

Les mots « le texte intégral de la loi et du décret relatifs au principe d'égalité de salaire hommes-femmes » sont remplacés par les mots suivants : « l'intégralité des textes et des articles du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle hommes-femmes, ainsi que leurs textes d'application ».

Trois tirets sont ajoutés à la liste mentionnée par l'article :

- l'exposé des consignes d'incendie, et affiche résumant les consignes en cas d'accident électrique ;
- les accords d'établissements ;
- le cas échéant :
- la liste des délégués du personnel ;
- la liste des délégués syndicaux ;
- la liste des membres du CHSCT ;
- les affichages électoraux.

Article 4

En vigueur non étendu

A l'article 6. 5, les mots « visite périodique annuelle » sont remplacés par les mots : « visite 1 fois tous les 24 mois », sauf cas dérogatoires légaux.

Article 5

En vigueur non étendu

A l'article 23, le titre « Maternité et adoption » est remplacé par le titre : « Maternité, paternité et adoption ».

A l'alinéa 1er de l'article sont insérés, après les mots « de maternité », les mots « de paternité ».

Il est inséré un 5e alinéa rédigé ainsi : « Les salariés bénéficient des dispositions légales et réglementaires en matière de congé parental d'éducation. »

Article 6

En vigueur non étendu

Le 4e alinéa est remplacé par la phrase suivante : « L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 12 mois. »

Le 7e alinéa est remplacé par la phrase suivante : « L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 14 mois. »

Article 7

En vigueur non étendu

Au 3e alinéa de l'article 38, la mention « à un âge égal ou supérieur à 60 ans » est supprimée.

Article 8 En vigueur non étendu

Attention : accord à durée déterminée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction ; la demande de révision doit parvenir 3 mois avant le terme de chaque période annuelle.

L'accord du 6 juillet 1993 est ainsi modifié :

Dans le préambule :

L'alinéa 3 est modifié comme suit : « Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Les alinéas 4 et 5 sont supprimés et remplacés par les alinéas suivants :

« Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son centre ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cas d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de leur centre ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;
 - du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en accord avec le centre ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement des centres, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, en vue de la délibération annuelle sur la formation continue. Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition de la représentation du personnel au comité d'entreprise ou des délégués du personnel. »

L'alinéa 1 de l'article 2 est remplacé par les stipulations suivantes :

« 2. 1. Principes sur l'application de la formation par les centres

Le plan de formation du centre relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle du centre. Il prend en compte également les besoins de formation nés du droit individuel à la formation.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation ou, à défaut, aux délégués du personnel lorsqu'ils existent, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par le code du travail. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et / ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à l'évolution technologique du centre et à l'accès au savoir :

- en assurant l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et des compétences nécessaires à la fonction exercée ;
- en assurant l'adaptation aux évolutions des emplois pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- en mettant en oeuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle, et des trois publics prioritaires définis ci-après :
 - les salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis plusieurs mois ;
 - les salariés de plus de 50 ans ;
 - les salariés exerçant un métier comportant à terme un risque de disparition ;
- en assurant des actions de promotion qualifiantes ou diplômantes ;
- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales en matière de formation, tenant compte de leurs attributions ;
- en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la professionnalisation ;
- en tenant compte de la nécessaire égalité d'accès à la formation. Si, dans un centre, les informations chiffrées, issues ou non du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, examinées lors de la délibération annuelle consacrée au plan de formation, font apparaître une inégalité dans l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du personnel engageront une réflexion sur les moyens devant permettre une égalité d'accès aux différents dispositifs de formation ;
- en définissant et en mettant en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés. Si les informations, chiffrées ou non, examinées lors de la délibération annuelle du comité d'entreprise, font apparaître des insuffisances dans l'accès à la formation pour les travailleurs handicapés salariés du centre, l'employeur et la représentation du personnel engagent une réflexion sur les moyens devant permettre de remédier à cette situation.

De même la situation des salariés travaillant à l'étranger ou avec l'étranger fera l'objet d'un examen périodique, le cas échéant annuel, lors de la délibération du comité d'entreprise sur la formation professionnelle, afin de déterminer l'existence de particularités qui rendraient nécessaire l'adaptation de mesures spécifiques.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des centres doivent s'inscrire, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord. Les parties signataires incitent, à cet effet, les centres à élaborer et à mettre en oeuvre un programme pluriannuel d'actions de formation tenant compte à la fois de ces objectifs et priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans les centres.

2. 2. Les différents types d'actions de formation

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en oeuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue qui regroupe différents types d'actions :

1. Les actions d'adaptation des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
2. Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi.
3. Les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer leurs fonctions ou d'exercer une fonction ou un emploi nouveau.
4. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation des salariés face à l'évolution des techniques et des missions des centres, de permettre le maintien de leur employabilité en cas de mutation d'activité, soit dans le centre, soit à l'extérieur.
6. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
8. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
9. Les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
10. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
11. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

2. 3. Priorités de la formation professionnelle dans le cadre plan de formation

S'agissant de leur ordre de priorité, celui-ci relève des centres selon les besoins (adaptation au poste, évolution des emplois, droit individuel à la formation, congé individuel de formation...).

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles à la modernisation des centres, en raison de la modification de leur environnement et de l'évolution technologique, par des formations sur :

- la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes ;
- la sensibilisation à la formation et à la recherche de programmes adaptés au niveau du personnel concerné ;
- l'évolution des emplois, métiers ou techniques de gestion et, en tant que de besoin, la réinsertion ou la reconversion du personnel concerné à l'intérieur ou à l'extérieur du centre ;
- les évolutions des organisations du travail qui favorisent la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs... ;
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques ;
- la qualité ;
- la connaissance du centre et de son environnement.

Le personnel qui exerce dans sa fonction d'encadrement ou d'animation une responsabilité directe de formation bénéficiera d'une formation appropriée.

Les parties signataires incitent également les centres à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

L'alinéa 2 intitulé « Plan de formation » fait l'objet d'un paragraphe 2. 4.

Au b de ce paragraphe, la mention « l'ayant demandé » est supprimée.

Il est inséré un article 6 relatif au droit individuel à la formation :

« Article 6. Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation s'exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

A titre transitoire, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 7 mai 2005, acquiert au titre de l'année 2005, un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Cette durée est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

La formation suivie dans le cadre du droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail sauf accord entre l'employeur et le salarié pour qu'elle s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail. »

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en oeuvre du DIF les actions de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

Ressources humaines :

- gestion du personnel et de l'emploi ;
- management au sens large du terme ;
- développement des capacités comportementales et relationnelles ;
- communication (y compris communication graphique) ;
- hygiène et sécurité ;
- apprentissage des langues étrangères.

Gestion :

- comptabilité ;
- fiscalité ;
- finances ;

- banque.

Droit :

- fiscal ;

- social ;

- commercial ;

- civil ;

- autres.

Administration :

- secrétariat et bureautique ;

- technique de l'impression et de l'édition ;

- communication (y compris communication graphique) ;

- traitement de l'information, documentation et bibliothèque (Ged) ;

- accueil physique et téléphonique.

Economie :

- économie générale ;

- statistique ;

- observatoire ;

- études sectorielles.

Informatique et technologie de l'information :

- logiciels et langages informatiques ;

- administration des données ;

- traitement des données et de l'information ;

- administration d'un réseau ;

- sécurité informatique ;

- matériel ;

- connaissance et perfectionnement dans le domaine des TIC ;

- techniques de l'image et du son ;

- gestion d'un site Web au sens large ;

- communication (y compris communication graphique) ;

- le monde numérique ;

- maintenance informatique.

Formation :

- organisation et gestion de la politique formation ;

- gestion des compétences ;

- gestion administrative et financières de la formation ;

- conception, mise en oeuvre et gestion des projets de formation ;

- évaluation des actions de formation ;

- conception et utilisation d'outils pédagogiques multimédia et TIC.

Il est inséré un article 7 relatif au contrat de professionnalisation :

« Article 7. Le contrat de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes revenant d'une longue maladie ou d'un congé parental ;

- les personnes souffrant d'un handicap reconnu par la COTOREP ;

- les personnes ayant des postes sans qualification ;

- les salariés figurant sur une liste établie par le centre, en début de chaque année, après consultation des délégués du personnel quand il existe. »

Il est inséré un article 8 relatif à la période de professionnalisation :

« Article 8.-Les périodes de professionnalisation

Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles fonctionnent selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités énoncées à l'article 6.

Elles sont également ouvertes aux autres catégories de salariés définies par la réglementation applicable.

La période de professionnalisation permet d'acquérir les diplômes, titres à finalité professionnelle et les qualifications professionnelles inhérents aux formations suivies. »

L'article 6 de l'accord est supprimé.

Les articles 7,8,9,10,11 et 12 constituent désormais les articles 9,10,11,12,13 et 14 de l'accord.

Article 9

En vigueur non étendu

L'accord du 5 septembre 1997 intitulé « Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux » est supprimé.

Avenant du 5 décembre 2007 relatif à l'avis de la commission d'interprétation et de validation (art. 16 de la convention)

FCGA.

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation et de validation s'est réunie le mercredi 5 décembre 2007, à la demande du SNAPCGAA, pour examiner les conditions d'application de l'article 16 de la convention, notamment quant à l'assiette de calcul de la rémunération maintenue et la méthode de reconstitution des indemnités journalières.

La commission d'interprétation était composée de :

- la FCGA ;
- le SNAPCGAA.

Dans la situation législative actuelle, la commission a examiné l'article 16 de la convention.

Cet article préconise, en cas de maladie ou d'accident, un maintien de la rémunération brute à hauteur de 90 % pour les 30 premiers jours sous déduction des indemnités journalières allouées par la sécurité sociale. Ces dernières doivent être déduites pour leur montant brut sans reconstitution, avant déduction des contributions CSG et CRDS. En effet, la caisse de sécurité sociale verse un montant d'indemnités journalières net de CSG et de CRDS et indique le montant brut qui doit être retenu.

Avenant du 6 février 2008 relatif aux indemnités de licenciement

La fédération des centres de gestion agréés,

Le syndicat national autonome des personnels de centres de gestion et associations agréées ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des sociétés deservice informatique des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI)CFE-CGC,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Il a été convenu de modifier le 6e alinéa de l'article 35 « Indemnités de licenciement ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

« En cas de licenciements collectifs pour motif économique en raison d'une décision législative ou en raison du non-renouvellement de l'agrément, le montant des indemnités sera calculé comme suit :

- 1 / 3 de mois par année entière d'ancienneté jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 3 / 4 de mois par année d'ancienneté au-delà de 5 ans d'ancienneté.

L'indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra dépasser 14 mois. »

Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23

Le FCGA,

Le SNAPCGAA ;

La FIECI CFE-CGC,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Article 1

En vigueur non étendu

Il a été convenu de modifier l'article 21 intitulé « Congés exceptionnels pour événements familiaux », pour tenir compte :

- d'une part, des pactes civils de solidarité qui peuvent être conclus par les salariés de la branche ;
- d'autre part, des nouvelles modalités liées aux obligations militaires des citoyens de nationalité française.

En conséquence, la nouvelle rédaction de l'alinéa 1 de l'article 21 est la suivante :

« Les employés et cadres ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après :

- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'ascendants ou descendants directs du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ;
- décès d'autres ascendants ou descendants : 1 jour ;
- rentrée des classes :
- pour un enfant de moins de 6 ans : 1 jour ;
- pour un enfant de 6 ans à 9 ans inclus : 1 / 2 journée ;
- mariage du salarié : 5 jours ;
- pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours ;
- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ;
- examen professionnel : durée de l'examen après accord préalable du centre ;
- 2 jours ouvrés consécutifs, 2 fois par année civile, sur justificatif d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence de l'un des parents pour garder un enfant malade ou hospitalisé, âgé de moins de 8 ans, sous réserve que le conjoint ait une activité salariée et qu'il ne bénéficie pas du même avantage. »

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont également entendu apporter une précision concernant les temps de pause ou allègements de temps de travail dont bénéficient les salariées à temps partiel durant leur grossesse.

Ainsi, la nouvelle rédaction de l'alinéa 2 de l'article 23 est la suivante :

« Les salariées, après les 3 premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient, selon leur choix, d'un temps de pause journalier ou d'un allègement du temps de travail de 30 minutes à partir de la 24^e semaine précédant la date probable de l'accouchement, de 1 heure par jour à partir de la 18^e semaine. Ce temps de pause journalier ou allègement du temps de travail est calculé pro rata temporis pour les salariées exécutant leur contrat de travail dans le cadre d'un temps partiel. »

Avenant n° 15 du 27 octobre 2009 relatif à l'actualisation de la convention

La FCGA,

Le SNAPCGAA ;

La FIECI CFE-CGC,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983 en intégrant les modifications apportées notamment par la loi du 20 août 2008. Il est convenu entre les parties que l'article 35 concernant les indemnités de licenciement fera l'objet d'une négociation spécifique au mois de janvier prochain.

L'article 1er est modifié comme suit :

« La présente convention collective nationale, conclue en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, règle sur le territoire national y compris les dom-tom les rapports de travail entre les centres de gestion agréés, employeurs, d'une part, et leur personnel salarié, quels que soient sa nationalité, son âge et son sexe, d'autre part.

Le directeur du centre ou le responsable du centre est le supérieur hiérarchique direct de tout le personnel salarié, lui-même étant placé sous la subordination du conseil d'administration.

Les employeurs sont les centres de gestion agréés, bénéficiaires de l'agrément prévu par la loi n° 74-1114 du 27 décembre 1974, dont l'activité est classée selon la nomenclature d'activités française (NAF), sous le numéro 69. 20Z.

Elle ne s'imposera, dans les relations individuelles et collectives des centres appliquant un statut ou un accord collectif différent, qu'après signature d'un accord d'établissement ayant pour effet de dénoncer le statut ou l'accord collectif antérieur.

Si le personnel représenté par les syndicats signataires de la présente convention, ou ayant adhéré par la suite, sollicite un tel accord d'établissement, sa signature s'impose au centre de gestion agréé. »

L'article 3 est modifié comme suit :

« La présente convention pourra être dénoncée par l'une des parties, 3 mois, au moins, avant l'expiration de chaque période annuelle.

Par partie, il y a lieu d'entendre ici l'ensemble des organisations syndicales, patronales ou salariales signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré totalement et sans réserve. En cas de dénonciation dans les conditions prévues à l'alinéa 1er ci-dessus, elle restera alors en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui serait substituée après accord des parties, dans les limites de temps prévues par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Les parties s'engagent à mettre en oeuvre tous les moyens matériels pour que, en pareil cas, les négociations en vue de remplacement de la présente convention par un nouvel accord puissent débiter dans un délai de 3 mois et déboucher dans un délai de 6 mois.

Dans le délai prévu au premier alinéa, sa révision pourra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré totalement et sans réserve par la suite. La demande de révision sera accompagnée d'un projet de modification des textes visés par cette demande.

Les pourparlers commenceront au plus tard 1 mois après la demande de révision.

Dénonciation et révision sont notifiées par pli recommandé avec accusé de réception adressé à tous les signataires ou adhérents de la présente convention collective. »

L'article 5 est modifié comme suit :

« Par ancienneté, au sens de la présente convention collective, il y a lieu d'entendre, pour la détermination des avantages susceptibles d'être invoqués par le personnel :

- s'agissant du personnel permanent, le temps qui s'est écoulé depuis la date de conclusion du dernier contrat de travail en cours, sans qu'il y ait lieu de distraire les différentes périodes de suspension du contrat de travail, quelles qu'en soient les causes ;
- s'agissant du personnel temporaire, les périodes correspondant aux précédents contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsque le temps s'étant écoulé entre le dernier contrat et celui au cours duquel le droit lié à l'ancienneté est acquis n'excède pas 1 an.
Toutefois, l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement s'entend sous respect de l'ancienneté de 1 an ininterrompue au sens de l'article L. 1234-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3123-12 du code du travail, la durée de l'ancienneté est décomptée, pour les salariés employés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet. »

L'article 6. 5 est modifié comme suit :

« Le personnel du centre doit bénéficier des visites médicales obligatoires du travail auprès des médecins du travail de l'association interprofessionnelle à laquelle le centre est adhérent.

Ces visites obligatoires sont les suivantes :

- visite d'embauche qui doit être effectuée au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ;
- visite une fois tous les 24 mois, sauf cas dérogatoires légaux (pour les salariés visés par l'article R. 4624-19 du code du travail, une périodicité plus grande peut être imposée) ;
- visite de reprise après tout accident du travail après une absence d'au moins 8 jours, suite à tout arrêt pour maladie professionnelle, et après toute absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou après tout arrêt pour maternité ;
- visite en cas d'absences répétées.

En cas de refus d'un employé de se soumettre aux visites obligatoires ci-avant, il sera convoqué pour une nouvelle visite, son refus persistant pouvant constituer une faute sur le plan disciplinaire susceptible d'être sanctionnée, y compris par le licenciement pour faute.

Le temps passé à ces différentes visites est pris sur le temps de travail. Ce temps est rémunéré comme tel et les frais de transports éventuels sont pris en charge par le centre. »

L'article 7 est modifié comme suit :

« La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2 ;
- 3 mois pour le personnel de niveaux 3 et 4 ;
- 4 mois pour le personnel de niveaux 5 et 6.

La période d'essai s'entend pour une présence effective et devra donc, le cas échéant, être complétée du temps correspondant aux absences pour quelque motif que ce soit.

Cette période d'essai pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties et d'un commun accord, être renouvelée pour une durée au plus égale, lorsque les conditions de son déroulement n'auront pas permis à l'employeur de se faire une opinion exacte sur les qualités professionnelles du salarié.

La rupture de la période d'essai donnera lieu au respect d'un délai de prévenance défini comme suit :

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai :

- 48 heures ;
- délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai d'un contrat à durée déterminée ne peut être supérieure aux durées définies par la législation en vigueur. »

L'article 10 est modifié comme suit :

« 1. Les parties à la convention se rencontreront une fois par an, au cours du premier trimestre de chaque année civile, pour négocier la valeur de point à partir de laquelle se détermineront le salaire minimal annuel professionnel du salarié sans qualification et les salaires minima annuels de chaque emploi.

A la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, une deuxième réunion de négociation sera organisée au cours du troisième trimestre de l'année civile.

Les accords de salaires fixant les valeurs de point successives sont assortis d'une numérotation chronologique par référence au millésime de l'année à laquelle ils sont destinés à s'appliquer.

2. Ces salaires minima annuels sont obtenus par la multiplication de la valeur du point et du coefficient de fonction résultant, pour chaque emploi, des classifications annexées à la présente convention collective.

Les salaires minima ainsi fixés valent pour un horaire correspondant à la durée légale du travail telle qu'elle résulte de l'article L. 3121-10 du code du travail. Ils valent pour tout salarié de l'un ou l'autre sexe, âgé d'au moins 18 ans, ou de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle.

3.L'application des alinéas 1 et 2 ci-dessus ne saurait conduire à fixer une rémunération inférieure au salaire minimum de croissance dans les conditions définies aux articles L. 3231-1 et suivants du code du travail.

4. Les salaires réels peuvent être supérieurs aux salaires minima définis au paragraphe 2 ci-dessus pour tenir compte notamment de la valeur professionnelle individuelle. »

L'article 16, alinéa 1er, est remplacé comme suit :

« Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition : »

L'article 24 est modifié comme suit :

« Lorsqu'il y a adoption, entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année, d'un système annuel d'organisation du temps de travail au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'amplitude de la variation des horaires ne saurait conduire à un horaire hebdomadaire supérieur à 46 heures, ni inférieur à 32 heures. »

L'article 31, alinéa 1er, est modifié comme suit :

« Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué, en vertu du code du travail. »

L'article 34 est modifié comme suit :

« Au-delà de la période d'essai, le contrat à durée indéterminée ne peut, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, être rompu qu'en respectant un délai-congé réciproque dont la durée est fixée à 1 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2, 2 mois pour le personnel de niveaux 3 et 4 et à 3 mois pour le personnel de niveaux

5 et 6. Ce délai-congé réciproque est porté à 2 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2 après 2 années de présence.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis restant à courir. »

L'article 38, alinéa 1er, est modifié comme suit :

« Les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, tel qu'il est défini par la législation de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse au taux plein, pourront être mis à la retraite à l'initiative de leur employeur selon les dispositions du code du travail ou demander à partir en retraite. »

Avenant n° 16 du 18 janvier 2011 relatif aux indemnités de licenciement

FCGA.

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux de modifier l'article 35 concernant les indemnités de licenciement.

L'article 35 est modifié comme suit :

« En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave, faute lourde, il sera dû au salarié, une indemnité calculée comme suit :

- 1/2 mois par année entière d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2/3 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera le salaire moyen brut des 12 derniers mois d'activité ou le salaire moyen des 3 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement est plafonnée à 14 mois. »

Adhésion par lettre du 3 décembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 3 décembre 2013.

UNSA FESSAD

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983 (non étendue) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ des dites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

Avenant n° 17 du 25 février 2013 relatif aux classifications

FCGA.

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux de modifier le titre XI « Classification » et plus particulièrement d'actualiser la grille de classification pour l'adapter à la réalité du terrain.

Le titre XI « Classification » est modifié comme suit :

« L'ensemble des postes est classé en niveaux. La définition des niveaux découle d'une présentation identique reposant sur les critères suivants : technicité,

autonomie, initiative/ responsabilité.

Les connaissances théoriques minimales requises pour chaque niveau font référence à un niveau de connaissance retenu par les textes légaux ou réglementaires. Elles peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience professionnelle.

Chaque niveau est subdivisé en catégories. A chaque catégorie correspondent un coefficient et une liste non exhaustive d'emplois.

La classification et donc le coefficient attribué à un salarié résultent de la nature et de la réalité des fonctions occupées, appréciées au regard de la grille de classification et de la liste non exhaustive des emplois. Le coefficient attribué au salarié sera fonction de l'activité principale exercée.

Le changement de qualification (coefficient), de niveau ou de fonction est acquis au salarié qui, indépendamment du niveau de connaissance théorique requis, fait état d'un temps de pratique professionnelle externe ou interne suffisant pour exercer la fonction pour laquelle il a été embauché ou promu. Ce temps d'expérience professionnelle est au minimum de 1 an pour les emplois de niveau 2 et de 2 ans pour les emplois de niveau 3 et de niveau 4.

Les emplois sont en outre divisés en deux échelons.

Le premier échelon correspond à un niveau de débutant dans la fonction.

Le deuxième échelon est acquis au salarié après un temps de pratique qui ne peut excéder 1 an.

Dans la mesure du possible, en cas de création ou de vacance de poste au sein du centre, l'emploi disponible sera offert au salarié du centre ayant une qualification professionnelle suffisante pour tenir cet emploi.

Le salaire minimum brut annuel de la catégorie s'obtient en multipliant le coefficient attribué en application des dispositions ci-dessus par la valeur du point.

Les accords de salaire fixeront successivement les valeurs du point, conformément à l'article 10 de la convention.

En vigueur non étendu

Niveau 1

(Coefficients 200 à 210)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Niveau de connaissance équivalent au CAP ou expérience professionnelle	Assure des fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur	200	Employé d'entretien (1er échelon) Standardiste, employé de bureau (1er échelon) Opérateur de saisie (1er échelon)
Niveau de connaissance équivalent au CAP ou expérience professionnelle	Assure les fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur	210	Employé de coefficient 200 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon

Niveau 2

(Coefficients 220 à 250)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	220	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (1er échelon) Secrétaire (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	230	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (2e échelon) Assistant de formation (1er échelon) Secrétaire (2e)

				échelon) Aide-comptable du centre (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	240	Employé de coefficient 230 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Secrétaire spécialisée (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	250	Secrétaire spécialisée (2e échelon)

Niveau 3

(Coefficients 260 à 290)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	260	Assistant de formation ou d'études, spécialisé
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	270	Préparateur vérificateur de gestion, effectuant des contrôles de cohérence et de vraisemblance (1er échelon) Assistant informatique (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	280	Employé de coefficient 270 (1er échelon) ayant acquis l'expérience jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	290	Secrétaire de direction (1er échelon) Assistant de formation ou d'études spécialisé confirmé

Niveau 4

(Coefficients 300 à 380)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général	300	Comptable au sein du centre (1er échelon)

		Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre		
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	310	Employé du coefficient 300 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	320	Analyste de gestion effectuant des ECCV (1er échelon) Informaticien (1er échelon) Secrétaire de direction (2e échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	340	Employé du coefficient 320 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Responsable technique d'études spécialisé (responsable de formation ou de statistiques) (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général	360	Employé du coefficient 340 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
		Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre		Chef de mission
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	380	Responsable technique de formation où analyste à compétences particulières

Niveau 5

(Coefficients 400 à 510)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Enseignement supérieur de 2e cycle ou 3e cycle ou diplôme équivalent	Encadrement, conception et animation	Hautes responsabilités dans le centre		Cadres et ingénieurs

Niveau 6

(Coefficients 520 et plus)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
	Le niveau 6 implique de très hautes responsabilités dans le centre. Elles peuvent correspondre à des fonctions d'appellation a priori identiques, mais font appel à des qualités professionnelles et des niveaux d'expérience différents, selon l'importance des centres			Cadres et ingénieurs

Textes Salaires

Accord n° 99-1 du 25 février 1999 relatif aux salaires

Valeur du point à compter du 1er janvier 1999

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1 de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 1999 : 434.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Avenant n° 3.1 du 13 février 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2003

Fédération des centres de gestion agréés.

SNAPCGAA ;
FIECI-CGC.

Valeur du point à compter du 1er janvier 2003

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, § 1 de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles est la suivante à compter du 1er janvier 2003 : 71 Euros.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10
Rémunération

Lorsque dans le centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures est ramenée à 35/39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2003, elle est fixée à $35/39 \times 71 = 63,72$ Euros.

Fait à Paris, le 13 février 2003.

Avenant n° 06.1 du 26 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006

Fédération des centres de gestion agréés.

Syndicat national autonome des personnels, des centres de gestion agréés, (SNAPCGAA) ;
FIECI-CGC.

Salaires à compter du 1er janvier 2006

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1 de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2006 : 75,25 Euros.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10
Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2006, elle sera fixée à $75,25 \times 35/39 = 67,53$ Euros.

Fait à Paris, le 26 janvier 2006.

Accord du 14 février 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007

Fédération des centres de gestions agréés.

SNAPCGAA ;

FIECI CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2007 : 76,60 Euros.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

En vigueur non étendu

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2012, elle sera fixée à $84,71 \times 35/39 = 76,02$ €.

Avenant n° 08-1 du 6 février 2008 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2008

SNAPCGAA ;

Fédération des centres de gestion agréés.

FIECI CFE-CGC.

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2008 : 78, 63 €.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35 / 39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2008, elle sera fixée à : $78, 60 \times 35 / 39 = 70, 57$ €.

Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008

FCGA.

SNAPCGAA.

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er septembre 2008 : 79, 03 €.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39

heures sera ramenée à 35 / 39.

Pour la valeur du point fixée au 1er septembre 2008, elle sera fixée à $79,03 \times 35 / 39 = 70,92 \text{ €}$. »

Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

FCGA.

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2009 : 80,35 €.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35 / 39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2009, elle sera fixée à $80,35 \times 35 / 39 = 72,11 \text{ €}$.

Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

FCGA.

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2010 : 81,31 €.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35 / 39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2010, elle sera fixée à $81,31 \times 35 / 39 = 72,97 \text{ €}$.

Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

FCGA.

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2011 : 82,85 €.
La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

« Article 10
Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39.
Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2011, elle sera fixée à $82,85 \times 35/39 = 74,35 \text{ €}$. »
Fait à Paris, le 18 janvier 2011.

Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012

La FCGA,

La FIECI CFE-CGC ;

Le SNAPCGAA,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2012 : 84,71 €.
La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

« Article 10
Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39.
Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2012, elle sera fixée à $84,71 \times 35/39 = 76,02 \text{ €}$. »

Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles et à la valeur du point au 1er janvier 2013

La FCGA,

La SNAPCGAA ;

La FIECI CFE-CGC,

UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2013 : 86,28 €.
La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

« Article 10
Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39..

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2013, elle sera fixée à $86,28 \times 35/39 = 77,43 \text{ €}$. »

Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016

La FCGA,

L'UNSA FESSAD ;

La CFDT ;

La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1er janvier 2016 : 88 €.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

« Article 10
Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2016, elle sera fixée à $88 \times 35/39 = 78,97 \text{ €}$. »

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.
Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2612-7