
Développement économique (organismes de)

IDCC 2070

(1)

(1) Dans le cadre de la restructuration des branches, le ministère du travail a acté la suppression de cet IDCC. Cette pratique consiste à déréférer le texte en tant que convention collective, mais ne le supprime pas de l'ordonnancement juridique (v. l'étude ABC des conventions collectives). Le ministère du travail précise que le champ d'application de cette CC, dont l'IDCC est supprimé, est couvert par les champs d'application de plusieurs CCN : Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG), Bureaux d'études techniques, Missions locales et PAIO et Prestataires de services.

Statut des personnels des organismes de développement économique du 9 mars 1999 révisé le 12 décembre 2007

[Non étendu]

[Remplace le statut du 1^{er} décembre 1965 non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National des Économies Régionales (CNER).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union des cadres des actions régionales (UCAR).

CLAUSES GÉNÉRALES

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

A

Les organismes concernés sont

- a) les comités d'expansion, les agences de développement et, de façon plus générale, les associations de la loi de 1901, et de droit local, loi de 1908, pour les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, bénéficiant de financement des collectivités territoriales, ayant du personnel permanent qui leur soit propre, en charge du développement économique.
- b) le CNER, fédération des Comités d'expansion et des agences de développement.

B

Les personnes concernées sont

- le personnel des organismes visés aux alinéas précédents.

Article 2 Adoption, durée, dénonciation, révision

- a) Le présent statut, adopté par le CNER et l'UCCAR le 09 mars 1999, est conclu pour une durée indéterminée.
- b) Sa mise en vigueur intervient à la date de son adoption par le Conseil d'administration de l'organisme concerné, après information du personnel et, selon la législation en vigueur, des instances représentatives du personnel.
- c) Il peut être dénoncé une fois par an, à la date anniversaire de sa signature, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous préavis de trois mois. La partie qui en prend l'initiative doit en aviser les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposer la dénonciation auprès des services du ministre chargé du travail, conformément au code du travail.
- d) Sa révision peut être demandée par chacune des parties signataires. Elle doit être accompagnée d'un projet sur les points dont la révision est envisagée. La Commission Paritaire Nationale se réunit sous les quarante cinq jours qui suivent.
- e) Sauf décision contraire des organismes ayant adopté le présent statut selon les modalités prévues à l'alinéa b, tout avenant d'ordre technique adopté par la Commission Paritaire Nationale s'applique de plein droit aux dits organismes.

Article 3

Statuts antérieurs et avantages acquis ou contractuels

Le présent statut et ses annexes remplacent, à la date de sa mise en vigueur, les dispositions en application dans les organismes définis au champ d'application de l'article 1er.

Toutefois, il ne peut, en aucun cas, être la cause de la suppression des avantages individuels acquis antérieurement à sa date de signature, étant entendu que les avantages reconnus par le présent statut ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux existants, de même nature ou ayant le même objet.

Sont considérés comme avantages individuels acquis, au sens du présent statut, les indemnités de licenciement, ainsi que celles de départ à la retraite prévues par l'article 11 du statut des secrétaires généraux et des cadres des organismes d'expansion économique du 1^{er} décembre 1965, pour le personnel recruté explicitement sous le régime de ce statut.

Article 4

obligations professionnelles

L'ensemble des personnels est tenu au respect du secret professionnel, de l'impartialité et de l'intégrité, eu égard à la spécificité de leurs fonctions, qui requièrent l'application d'une éthique exigeante, compte tenu du caractère économique et financier du traitement des dossiers.

Chapitre II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion, celle d'adhérer ou non à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix. Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action.

Notamment :

Les employeurs et les salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération envers quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, le sexe, les croyances, les opinions, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

Les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leurs décisions concernant le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et le licenciement, la rémunération, l'avancement et la promotion.

Le temps passé par les délégués, dûment mandatés dans la limite de deux représentants par organisation syndicale représentative, ainsi que par les membres salariés de la Commission Paritaire Nationale visée à l'article 35 pour participer aux réunions paritaires nationales, est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par l'organisme employeur, dans les conditions prévues à l'article 19.

Article 5 bis

Panneaux d'affichage

Les panneaux d'affichage sont installés conformément aux dispositions du code du travail.

Chapitre III

Représentation du personnel

Article 6

Délégués du personnel

Conformément au code du travail, la mise en place des délégués du personnel ou de leurs suppléants est obligatoire dans les organismes dont l'effectif atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois ans précédents, onze salariés.

Article 6 bis

Comité d'entreprise

La procédure électorale, le fonctionnement et le financement des comités d'entreprise ou d'établissement sont réglés par la législation en vigueur.

Chapitre IV

Recrutement - Contrat de travail

Article 7 **Recrutement**

a **Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général)**

Le recrutement d'un Directeur est effectué par le Président de l'organisme intéressé, en accord avec le Conseil d'administration.

Est considéré comme Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général), tout salarié, cadre, quelle que soit sa dénomination, non membre du Conseil d'administration, assurant l'organisation de l'ensemble des activités de l'organisme et veillant à la bonne exécution des diverses tâches administratives, financières et de gestion du personnel liées à la bonne marche de l'institution, conformément à la définition présentée en annexe 1 du présent statut.

b **Personnels cadres et non cadres**

Les personnels cadres et non cadres sont recrutés par le Président du Conseil d'administration sur proposition du Directeur, ou par le Directeur agissant par délégation.

Il est mis obligatoirement à la disposition de toute personne recrutée un exemplaire de la présente convention et s'ils existent, un exemplaire du règlement intérieur ou de tout autre document relatif à la vie professionnelle (exemple : accord d'intéressement, charte d'utilisation des technologies de l'information...)

Article 8 **Période d'essai**

Tout engagement peut être précédé d'une période d'essai qui doit correspondre à une durée de travail effectif.

a **Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général)**

La période d'essai pourra être de trois mois renouvelable une fois.

b **Cadres**

La période d'essai pourra être de deux mois renouvelable une fois.

c **Non-Cadres**

La période d'essai pourra être d'un mois renouvelable une fois.

En cas de renouvellement de la période d'essai d'un Directeur ou d'un Cadre, la durée du préavis sera d'un mois. Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture de la période d'essai, les durées de préavis sont réciproques.

Article 9 **Rupture, délai-congé et préavis**

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur après la période d'essai doit intervenir selon les mêmes modalités que celles prévues par l'article 7 en matière de recrutement.

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, la durée du délai-congé est :

a **Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général)**

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à six mois.

b **Cadres**

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à trois mois.

c **Non Cadres**

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à deux mois.

La lettre de licenciement devra rappeler la possibilité offerte aux salariés de demander la réunion de la Commission Paritaire nationale.

Dans le cas d'une résiliation à l'initiative du salarié, la durée du délai-congé est :

a

Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général)

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à trois mois.

b

Cadres

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à deux mois.

c

Non Cadres

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, fixée à un mois.

Article 10

Heures de disponibilité pour recherche d'emploi

Pendant la durée du délai-congé, en cas de licenciement, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant deux demi-journées par semaine de délai-congé.

Ces demi-journées sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont prises, une fois au gré du salarié, une fois au gré de l'employeur.

Elles peuvent être groupées en une ou plusieurs fois, en cours ou en fin de préavis. L'application de ces dispositions ne doit entraîner aucune diminution du traitement des intéressés.

Article 11

Nouvel emploi

En cas de licenciement, tout salarié sera dispensé d'exécuter le solde de son délai congé, dès lors qu'il justifiera d'une nouvelle embauche.

Il n'aura alors droit, indépendamment de l'indemnité de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence à l'organisme.

Article 12

Indemnités de licenciement

Dès lors qu'un salarié a un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, en cas de licenciement, sauf faute grave, l'indemnité de licenciement sera calculée, au prorata du nombre de mois travaillés et sans préjudice d'éventuels dommages et intérêts, comme suit :

a

Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général)

- Pour tenir compte des conditions particulières de l'emploi de Directeur, cette indemnité est fixée à six mois de salaire auxquels s'ajoute un mois de traitement par année d'ancienneté dans l'organisme.

b

Cadres

- L'indemnité de licenciement est fixée à trois mois de salaire auxquels s'ajoute un demi mois de salaire par année d'ancienneté dans l'organisme.

c

Non Cadres

- L'indemnité de licenciement est fixée à deux mois de salaire auxquels s'ajoutent 1 quart de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'organisme.

En cas de licenciement abusif ou sans cause réelle ni sérieuse, l'indemnité prévue aux alinéas précédents est doublée.

En cas d'ancienneté du salarié inférieure à un an, l'indemnité de licenciement, sauf faute grave, calculée selon les modalités ci-dessus est divisée par 2.

Article 13

Congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10^{ème} de la rémunération perçue au cours de la période de référence

sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés pour un horaire normal de travail.

Article 14

Retraite

a

Mise à la retraite d'un salarié

La mise à la retraite par l'employeur ne peut intervenir que si le salarié concerné a atteint l'âge de 65 ans.

L'employeur doit informer le salarié, par écrit, au moins six mois auparavant, de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où les conditions déterminées à l'alinéa précédent sont remplies, soit, au contraire, que le contrat de travail soit prolongé.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'intéressé six mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

b

Départ volontaire d'un salarié

Un salarié ayant atteint l'âge de 60 ans peut prendre l'initiative d'un départ volontaire à la retraite afin de bénéficier d'une pension de retraite. Il doit notifier sa décision par écrit en respectant le préavis légal.

Article 15

Indemnité de fin de carrière

Lors de son départ à la retraite, qu'il s'agisse d'une mise à la retraite ou d'un départ volontaire à la retraite, tout salarié justifiant d'au moins cinq années d'ancienneté, perçoit une indemnité de fin de carrière égale à un demi-mois de traitement par année d'ancienneté, dans la limite d'un plafond de six mois d'indemnité.

Elle sera versée en une seule fois.

À l'alinéa 1, pour le calcul de l'ancienneté on entend la présence continue dans des organismes adhérents ou ayant adhéré au présent statut.

Les éventuelles périodes de chômages intermédiaires n'interrompent pas cette continuité, sans pour autant entrer dans le calcul de l'ancienneté.

Chapitre V

Rémunération

Article 16

Définition et classification des emplois

Les définitions d'emplois et la classification figurent en annexe du présent statut.

Tout emploi non répertorié à l'annexe 1 du présent statut devra être obligatoirement, par accord exprès entre employeur et employé, assimilé à un emploi répertorié et cette assimilation sera mentionnée au contrat de travail.

Article 17

Salaires

Les salaires minimaux, correspondant aux emplois de la classification figurant en annexe 1, sont calculés en fonction du nombre de points mentionné, pour chaque poste, en annexe 2, pour une durée hebdomadaire légale de travail, telle que définie à l'article 22. Ils sont fixés au mois, en multipliant le nombre de points mentionnés dans la grille des salaires figurant en annexe 2 par la valeur du point.

La Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 35 se réunit chaque année, à l'automne ; à la lumière de l'évolution de l'indice INSEE du coût de la vie, entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 1^{er} juillet de l'année en cours, elle fixe le taux d'évolution qui sera appliqué aux salaires, le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 17 bis

Rémunération avec partie variable et intéressement

Les agences et les comités peuvent mettre en place des systèmes de rémunération avec une partie variable, individuelle et/ou collective, liée à la réalisation d'objectifs, afin d'apporter aux salariés une part de rétribution en rapport avec leurs performances ainsi qu'avec les performances de la structure.

Article 18
Avancement - Promotion - Ancienneté

La promotion du Directeur (Directeur, Directeur général, Délégué général, Secrétaire général) de l'organisme est de la compétence du Président. La promotion du personnel est de la compétence du Président, sur proposition du Directeur, ou du Directeur agissant par délégation.

À tout moment, il est possible d'accorder une promotion sous forme de rémunération et/ou de changement de classification à tel ou telle cadre ou non-cadre jugé apte à l'avoir mérité, sans que cette décision entraîne automatiquement une promotion identique des autres agents se trouvant au même rang.

Sauf dispositions internes reposant sur d'autres critères, il est institué un avancement d'ancienneté s'appliquant uniquement aux personnels non-cadres. Il s'effectue par l'attribution de deux points supplémentaires, à l'issue d'une période de quatre ans qui commence, soit à la signature du contrat, soit à la date du précédent avancement ou reclassement.

On entend par ancienneté dans un organisme, au sens du présent article, le temps de présence pendant lequel un salarié a été occupé dans cet organisme, ses différents établissements ou filiales, annexes ou autres.

Sont assimilés au temps de présence dans l'organisme employeur :

- les interruptions pour périodes militaires obligatoires ;*
- l'interruption pour le service national ;*
- les périodes de congés payés, maladies, maternité, paternité, adoption, accidents, congés parentaux, congés de présence parentale, congés de soutien familial, congés de solidarité familiale, congés des cadres et animateurs pour la jeunesse, congés de formation économique, sociale et syndicale, ou congés de formation.*

Article 19
Frais de déplacement

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

Les frais occasionnés seront pris en charge par l'organisme employeur sur les bases suivantes :

a
Frais kilométriques

Si le salarié doit utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais sera basé sur le barème en cours de l'administration fiscale, plafonné à 10CV fiscaux.

Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé. La communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire, assurance, vignette, contrôle technique) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur. Tout manquement à cette obligation dégage la responsabilité de l'employeur.

À défaut de couverture du risque «affaires» ou «déplacements professionnels» par l'employeur, la majoration à ce titre est remboursée en sus sur pièce justificative. Dans ce cas le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant sans limitation la responsabilité civile de l'employeur, chaque fois que celle-ci pourra être engagée.

b
Frais de séjour

Ils seront remboursés en totalité sur présentation des pièces justificatives.

Pour les déplacements entraînant des dépenses importantes, l'employeur doit remettre au salarié le montant d'une provision ou cartes accréditatives limitatives.

Article 20
Gratifications

Les organismes peuvent accorder à leur personnel ayant au moins six mois d'ancienneté une gratification de fin d'année ou de fin d'exercice, ou un treizième mois, payable en une ou deux fois.

En cas de rupture du contrat de travail - sauf pour faute grave - ces gratifications seront calculées au prorata du temps de présence depuis leur dernière distribution.

Article 21
Régime de retraite et de prévoyance

Un régime minimum obligatoire de prévoyance bénéficiant à tous les personnels employés devra être mis en place par l'organisme.

Les garanties concerneront :

- un capital décès
- l'invalidité absolue et définitive
- une rente éducation.
- l'incapacité temporaire de travail
- l'invalidité totale ou partielle

Les garanties minimales à mettre en œuvre sont définies en annexe.

Les organismes relevant du présent statut bénéficieront d'un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'annexe ou de leur adhésion pour se mettre en conformité avec les garanties prévues.

Chapitre VI
Durée du travail, congés, absences

Article 22
Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail et ses modalités d'aménagement sont fixées par la loi et le cas échéant par accord entre les parties.

Article 23
Droit au congé

Le droit au congé est calculé sur le temps de travail effectif.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif, au titre du présent article :

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés spéciaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés de formation de cadre et d'animation pour la jeunesse et les congés de formation ;
- les absences pour maternité, congés de paternité ou adoption ;
- les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, limitées à une durée d'un an ;
- les congés syndicaux ;
- les périodes de service national obligatoire.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour les salariés ayant un an de présence, les absences pour affection de longue durée (ALD), les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu, limitées à une durée d'un an.

Article 24
Durée des congés payés

Le salarié bénéficie au minimum d'un congé de deux jour et demi par mois de travail effectif durant l'année de référence soit trente jours ouvrables ou cinq semaines par an.

Si un salarié est amené à exercer une activité professionnelle un jour non ouvré, il pourra récupérer ce jour sous forme de congé à sa demande.

(Rappel : selon le code du travail, les jours ouvrables s'entendent du lundi au samedi et ne tiennent pas compte des jours fériés légaux)

Article 25
Périodes et dates des congés payés

Les dates des congés payés sont étudiées dans le courant du premier trimestre.

Elles ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

En cas de différend sur le choix des dates entre les salariés d'un même organisme, l'employeur appliquera obligatoirement l'alternance.

Le salarié a droit à un congé principal de vingt-quatre jours ouvrables maximum (soit quatre semaines d'affilée) plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux quatre semaines précédentes.

En cas de fractionnement, qui ne peut être imposé par l'employeur, un congé principal de douze jours ouvrables minimum (soit deux semaines d'affilée) devra être accordé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour les salariés ayant des enfants scolarisés, l'employeur s'efforcera de leur accorder le congé principal durant les vacances d'été.

Le fractionnement ne concerne que le congé principal de vingt-quatre jours.

Chaque fractionnement sous forme de congés d'au moins quatre jours ouvrables d'affilée donnera lieu à deux jours supplémentaires dans la limite de six jours, sauf existence d'un accord RTT spécifique à l'organisme.

Article 26 **Congés spéciaux**

a **Événements d'ordre familial**

Ils doivent être pris au moment de l'événement.

	Sans conditions d'ancienneté
- Mariage du salarié	4 jours ouvrables ;
- Mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint,	2 jours ouvrables ;
- Mariage ou décès d'un collatéral direct du salarié ou de son conjoint	1 jour ouvrable ;
- Naissance ou adoption	3 jours ouvrables ;
- Décès du conjoint, d'un ascendant direct ou d'un descendant direct du salarié ou de son conjoint	3 jours ouvrables ;
- Décès d'un ascendant du salarié ou de son conjoint autre que père et mère	2 jours ouvrables ;
Déménagement du salarié	2 jours ouvrables.

Il pourra être accordé en plus, pour les cas de décès, deux jours ouvrables supplémentaires non rémunérés pour délai de route quand la distance le justifiera

Des journées d'absence non rémunérées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

b **Congés maladie pour soigner un enfant**

Sur présentation d'un certificat médical, justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de quinze ans, des congés accordés dans la limite de trois jours par an rémunérés pour l'ensemble des enfants, sont accordés à la mère ou au père.

Au-delà de ce congé rémunéré, des congés sans solde peuvent être sollicités par les parents d'un enfant malade, sur justificatif médical et attestation de la nécessité de la présence d'un parent, sans que la somme de ces congés puisse être supérieure à trois mois par an.

c **Maladie en cours de congé**

Si un salarié tombe malade pendant son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès la date indiquée sur le certificat médical. Il est tenu d'en adresser justification. Une durée de congé égale à ce temps d'interruption sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties.

d **Congé sans solde**

Un congé sans solde d'une durée maximale de trois mois peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé justifiant d'un an de présence dans l'organisme.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

L'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement.

Il retrouve ses droits à congé sans solde à l'expiration d'un délai minimal de deux ans suivant le terme du précé-

dent congé.

Article 27 **Définition et constat de l'absence**

Est réputé en absence irrégulière, sauf justification fournie dans les quarante-huit heures et sauf cas de force majeure, tout salarié qui ne se présente pas à son travail. En cas d'absence irrégulière dûment constatée, l'employeur doit mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, de reprendre son travail ou de justifier son absence dans un délai de deux jours après réception de la lettre.

À l'issue de ce délai, l'employeur qui envisage de sanctionner le salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée (loi du 30 décembre 1986) en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications de l'intéressé, qui peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. En cas de simple avertissement, l'employeur n'est pas tenu à observer cette procédure de convocation à un entretien.

Article 28 **Absence pour maladie**

Les absences pour cause de maladie ou accident dûment justifiées n'entraînent pas de rupture du contrat de travail. En conséquence, un salarié indisponible pour l'une de ces causes doit retrouver son emploi à la fin de son indisponibilité, sous réserve des dispositions de l'article 31 ci-dessous.

Article 29 **Indemnisations en période de maladie ou d'accident**

a **Congé-maladie**

Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, percevront directement les indemnités qui leur sont dues auprès de la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie

Au bout d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de congé-maladie entraînant le versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale, la totalité du salaire net reste versée par l'entreprise.

L'employeur sera subrogé auprès de la Caisse d'Assurance-Maladie pour toucher la part versée par celle-ci. Il assure le salaire net total dès le premier jour de maladie.

Au-delà de 90 jours d'arrêt continu, le maintien du salaire net est assuré par la Caisse de Prévoyance à laquelle cotisent les salariés et l'employeur.

b **Accident de travail**

En cas d'accident de travail, la totalité du salaire est maintenue, quel que soit le type de contrat, pendant toute la durée de l'incapacité temporaire et jusqu'à l'échéance du contrat, en cas de contrat à durée déterminée.

c **Affection de longue durée (ALD)**

Dans le cas d'une affection de longue durée, la Caisse de Prévoyance mentionnée au dernier alinéa du § a) assure un traitement équivalent à 90 % du salaire brut durant une période de 3 ans après le 90^{ème} jour d'arrêt.

Article 30 **Cumul des droits à indemnité au cours d'une période de douze mois**

La durée globale des périodes de congé maladie de courte durée, inférieures à 90 jours, pendant lesquelles le salaire net est assuré intégralement par l'employeur conformément à l'article 29 a), ne pourra excéder 4 mois par période de 12 mois.

En cas de dépassement de cette durée globale les salariés percevront directement les indemnités qui leur sont dues auprès de la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie. Si le dépassement intervient au cours d'une période prise en charge, l'employeur arrêtera la subrogation en cours auprès de la Caisse d'Assurance-Maladie.

Article 31 **Rupture du contrat de travail pour cause de maladie**

À l'expiration des périodes d'absence prévues à l'article 29, le salarié sera considéré comme étant en congé de maladie sans solde.

Toutefois, lorsque la durée de l'indisponibilité sera en voie d'atteindre une année au-delà des périodes indemnisées, l'employeur - s'il veut rompre le contrat de travail - devra, après avoir repris contact avec le salarié par lettre

recommandée avec accusé de réception, dans une période allant de cinq jours à trois semaines avant l'échéance rappelée ci-dessus, lui demander s'il peut reprendre son travail à cette échéance.

En cas de non-réponse ou de réponse négative de la part du salarié dans les quinze jours - la date de l'accusé de réception de la lettre recommandée faisant foi - l'employeur, après l'avoir convoqué à un entretien préalable, conformément à l'article 27 ci-dessus, pourra entreprendre la procédure légale.

Par ailleurs, le salarié en état d'indisponibilité prolongée au-delà des périodes indemnisées peut renoncer de lui-même à son emploi. Il doit dans ce cas en aviser, par écrit, son employeur.

Article 32

Maternité

Protection de l'emploi

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse constaté par un certificat médical et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf faute grave non liée à l'état de grossesse.

Durant le congé-maternité, les salariés bénéficient du maintien du plein traitement, selon les mêmes règles que celles définies à l'article 29 pour le congé-maladie.

Une réduction d'horaire rémunérée d'une heure par jour est accordée à partir du 5^{ème} mois de grossesse, sur présentation d'un certificat de grossesse (au prorata, dans le cas des salariés à temps partiel).

Changement d'emploi

Lorsque l'état de l'intéressée nécessitera un changement d'emploi, éventuellement, après avis du médecin du travail, ce changement sera temporaire et devra cesser dès que l'état de santé de la femme lui permettra reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération lorsque l'intéressée a au moins un an de présence dans l'organisme employeur.

Congé parental

Pendant une période de trois ans qui suit le congé de maternité ou d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, suspendant le contrat de travail, ou a le droit de réduire sa durée de travail de moitié de celle applicable dans l'établissement. Ces mesures ont une durée d'un an au plus et peuvent être prolongées deux fois, selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 33

Périodes militaires

Les périodes militaires de réserve non provoquées par eux sont payées aux salariés ayant au moins un an de présence dans l'organisme employeur, sous déduction de la solde qu'ils peuvent percevoir.

Chapitre VII

Formation

Article 34

Formation

Toutes dispositions seront prises pour faciliter le développement des connaissances professionnelles et aptitudes du personnel, conformément aux dispositions du livre IX du code du travail.

Chapitre VIII

Discipline, interprétation, conciliation

Article 35

Commission Paritaire Nationale

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord sont soumis à la Commission Paritaire Nationale composée de représentants désignés par le CNER et des représentants des salariés désignés par l'UCCAR.

Cette saisine de la Commission Paritaire Nationale doit, dans la mesure du possible, être préalable à toute procédure judiciaire éventuelle.

Cette Commission Paritaire Nationale comprend des membres titulaires et des membres suppléants désignés pour deux ans, dans chaque catégorie, par les organisations signataires de la présente Convention.

Les membres titulaires sont au nombre de 8.

Elle est ainsi composée :

- Président du CNER ou son représentant et trois Présidents ou représentants d'associations adhérant au CNER*
- Président de l'UCCAR ou son représentant, un Directeur salarié, un cadre, un non-cadre, représentant les trois collèges de l'UCCAR*

La Commission Paritaire Nationale ainsi constituée a aussi pour rôle procéder à la révision des statuts, conformément à l'article 2, ainsi qu'à la négociation annuelle de la valeur du point prévue à l'article 17.

ANNEXES

Annexe 1

Selon l'article 16 du statut

Définition des postes

1. - Accueil, secrétaire

Assure l'accueil téléphonique et physique des personnes.

Collaborateur ayant de bonnes connaissances en bureautique, susceptible d'accomplir certaines tâches de caractère administratif (dossier, fichiers, classement de documents, tenue d'un agenda, revue de presse,...).

Est capable de rédiger sur instruction sommaire une partie de la correspondance ou un compte rendu de réunion.

Qualification et/ou niveau professionnel :

CAP, BEP, Baccalauréat professionnel.

2. - Secrétaire principale - aide comptable

Collaborateur possédant une technique très sûre des outils bureautiques, capable d'accomplir des travaux administratifs très variés, notamment rédaction courante de la correspondance ou d'un compte rendu de réunion.

Qualification et/ou niveau professionnel :

Baccalauréat professionnel, BTS, DUT ou expérience équivalente.

3. - Secrétaire de direction - comptable - assistant(e)

Secrétaire ayant une expérience confirmée présentant des qualités d'ordre, de méthode et d'initiative qui permettent de lui confier un travail à responsabilité importante, notamment en matière de comptabilité.

Est capable de rédiger la correspondance courante et d'établir un procès-verbal de réunion.

Le titulaire peut être multilingue.

Qualification et/ou niveau professionnel :

diplôme d'enseignement supérieur (DUT, BTS) ou expérience équivalente.

4. - Assistant(e) - Chargé(e) d'étude - chargé(e) de mission, non cadre ou cadre

Collaborateur auquel peut être confiée à brève échéance la responsabilité d'organiser et/ou réaliser des travaux faisant appel à des qualités d'analyse et de synthèse, supposant la maîtrise d'outils méthodologiques et pouvant porter sur les sujets à dominante technique ou économique intéressant divers secteurs d'activités.

Qualification et/ou niveau professionnel :

formation supérieure.

5. - Chargé(e) d'étude - chargé(e) de mission, cadre

Collaborateur ayant une expérience professionnelle et pouvant assumer la responsabilité d'organiser et réaliser des travaux faisant appel à des qualités d'analyse et de synthèse supposant la maîtrise d'outils méthodologiques et auquel peuvent être confiées des fonctions d'animation.

Qualification et/ou niveau professionnel :

formation supérieure de bon niveau + expérience importante.

6. - Directeur - chef de mission - chef de projet - Directeur avec spécificité

Collaborateur à expérience confirmée appelé à assumer des fonctions d'organisation, d'animation et de réalisation technique dans l'un des principaux champs d'intervention de la structure.

Qualification et/ou niveau professionnel :

formation supérieure et expérience en rapport avec le type de mission confiée (très expérimenté, forte spécialité).

7. - Directeur - Directeur général - Secrétaire général - Délégué général

Cadre supérieur ou cadre ayant la formation et l'expérience professionnelle voulues pour assurer l'organisation d'ensemble des activités de la structure et veiller à la bonne exécution des diverses tâches administratives, financières et de gestion du personnel liées à la bonne marche de l'institution.

Il peut proposer, par ailleurs, la politique de développement économique à son institution, pour le territoire concerné.

Dans une agence ou un comité, il ne peut y avoir qu'une personne qui assure cette fonction de Direction générale.

Dans les agences ou comités de moins de 6 salariés, la fonction de Direction générale peut cependant être exercée par un Directeur correspondant à la définition de poste de la catégorie 6, rémunéré comme tel, conformément à la grille des salaires. Dans ce cas, la personne concernée bénéficie de tous les avantages et protections, autres que salariaux, liés à la fonction de Direction générale, en particulier ceux concernant le recrutement et le licenciement, tels que définis par les articles 7 - 8 - 9 - 10 - 11 et 12 des statuts.

Dans les agences ou comités, dont l'effectif se situe entre 6 et 10 salariés, le salaire du directeur général peut se situer entre les niveaux 6 et 7 de la grille. Dans ce cas, la personne concernée bénéficie de tous les avantages et protections, autres que salariaux, liés à la fonction de direction générale, en particulier ceux concernant le recrutement et le licenciement, tels que définis par les articles 7 - 8 - 9 - 10 - 11 et 12 des statuts.

8. - Fonctions spécifiques

Certaines fonctions liées à la mise en œuvre de missions particulières ne répondent pas précisément aux définitions ci-dessus. Dans ce cas, les postes concernés sont assimilés aux emplois-types de la nomenclature correspondant le mieux aux conditions de responsabilité et aux niveaux de rémunération envisagée.

Annexe 2

Selon l'article 17 du statut

Dénomination des postes et nombre minimum de points

	Nombre minimum de points
1. Accueil - Secrétaire	110 points
2. Secrétaire principale - aide comptable	110 points
3. Secrétaire de direction - comptable - assistant(e)	135 points
4. Assistant(e) - chargé(e) d'étude - chargé(e) de mission, non cadre ou cadre	148 points
5. Chargé(e) d'étude - chargé(e) de mission, cadre	175 points
6. Directeur - chef de mission - chef de projet - Directeur avec spécificité	256 points
7. Directeur - Directeur général - Secrétaire général - Délégué général	458 points

Valeur du point

Commission paritaire CNER-UCCAR 2017

Commission paritaire CNER-UCCAR 2018

Commission paritaire CNER-UCCAR 2019

Commission paritaire CNER-UCCAR 2020

Commission paritaire CNER-UCCAR 2021

Commission paritaire CNER-UCCAR 2022

Commission paritaire CNER-UCCAR 2023

Année	Valeur du point
Au 1 ^{er} janvier 2018	12,06 euros
Au 1 ^{er} janvier 2019	12,21 euros
Au 1 ^{er} janvier 2020	12,33 euros
Au 1 ^{er} janvier 2021	12,36 euros

<i>Année</i>	<i>Valeur du point</i>
<i>Au 1^{er} janvier 2022</i>	<i>12,53 euros</i>
<i>Au 1^{er} janvier 2023</i>	<i>12,97 euros</i>
<i>Au 1^{er} janvier 2024</i>	<i>13,29 euros</i>

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Liste des établissements concernés par le statut des personnels des organismes de développement économique

Avenant n° 1 du 5 novembre 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Organisation(s) patronale(s) :

CNER.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UCCAR.

Notice explicative

Les établissements potentiellement concernés par le statut des personnels des organismes de développement économique et l'avenant n° 1 à ce statut sont :

- le Conseil National des Économies Régionales - CNER ;
- les 100 organismes de développement économique, désignés ci-après.

Toutefois, ces organismes de développement économique sont des associations de la loi de 1901, parfaitement autonomes, sur lesquelles le CNER n'a aucun pouvoir hiérarchique.

Pour que le statut des personnels des organismes de développement économique et l'avenant n° 1 s'appliquent dans ces structures, il convient que leurs instances dirigeantes prennent une décision en ce sens.

Organisme	Adresse	Code Postal / Ville
Comité Départemental d'Aménagement Rural de l'Ain	BP 3529 - avenue Alsace-Lorraine	01001 Bourg en Bresse Cedex
Agence de Développement de l'Aisne	BP 55623 - rue Franklin Roosevelt	02001 Laon
Comité d'Expansion Économique de l'Allier	12 Cours Anatole France - BP 1641	03016 Moulins Cedex
Agence Hautes-Alpes Développement	117 Route de Veynes	05000 GAP
Côte d'Azur Développement	10 rue de la Préfecture - BP 4147	06303 Nice Cedex 4
Ariège Expansion	BP 24 - Parc Technologique - Delta Sud	09120 Varilhes
Comité d'Expansion Économique de l'Aveyron	33 avenue Victor Hugo	12000 Rodez
Provence Promotion	BP 45607 - Les Docks - 10 Place de la Joliette	13567 Marseille Cedex 02
Calvados Stratégie	Espace Gardin - 40, avenue de l'Hippodrome	14000 Caen
Cebanor	Place de la Reine Mathilde - BP 544 - Abbaye aux Dames	14037 Caen Cedex
Comité d'Expansion Économique du Cantal	16-18, rue Paul Doumer	15015 Aurillac cedex
Charente Développement	7 Rampe du Secours	16000 Angoulême
Agence de Développement du Cher	3, rue Charles Durand	18000 Bourges
Haute-Corse Développement	Résidence du Fangu Quartier de l'Annonciade	20200 Bastia
Dijon Développement	23 cour Henri Chabeuf	21000 Dijon
Côtes d'Armor Développement	Centre d'Affaires Eleusis - 1 rue Pierre et Marie Curie - BP 10017	22196 Plérin cedex
Agence de Développement Économique du Doubs	Hôtel du Département - 7 avenue de la Gare	25031 Besançon Cedex
	d'Eau	

Organisme	Adresse	Code Postal / Ville
Agence de Développement et d'Urbanisme du Pays de Montbéliard	8, avenue des Alliés - BP 98407	25208 Montbéliard
Comité d'Expansion Économique de l'Eure (C3E)	12, boulevard Georges Chauvin - BP 476	27004 Evreux Cedex
Comité de Développement Économique du Département d'Eure-et-Loir	4 bis, Rue Georges Fessard	28000 Chartres
Agence de Développement du Léon	12, avenue Foch	29400 Landivisiau
Midi-Pyrénées Expansion	1 Place Alfonse Jourdain - BP 841	31015 Toulouse Cedex 6
BRA - Agence de Développement Économique de Bordeaux et de la Gironde	10, Place de la Bourse - BP 78	33025 Bordeaux cedex
2ADI - Agence Aquitaine de Développement Industriel	1 Terrasse Front de Médoc - Petite Tour 2000	33076 Bordeaux cedex
Agence de Développement Talence Innovation	Chateau Peixotto - BP 41	33401 Talence cedex
Agence de Développement Économique de l'Indre	Place Marcel Dassault - BP 11 - Zone Aéroportuaire	36130 Chateauroux-Déols
Agence de Développement de la Touraine	34 Place de la Préfecture	37032 Tours Cedex
Isère Expansion	c/o AEPII - Place Firmin Gautier	38027 Grenoble cedex 1
Jura Développement	8, avenue du 44 ^e Régiment d'Infanterie	39000 Lons-le-Saunier
Agence de Développement de l'Entreprise en Loir-et-Cher	1 avenue de la Butte	41000 Blois
Expansion 42 - Agence de Développement Économique de la Loire en Rhone-Alpes	Espace Fauriel - 35 rue Ponchardier	42010 Saint-Étienne cedex 2
Comité d'Expansion Économique de la Haute-Loire	BP 310 - Hôtel du Département - 1 Place Monseigneur de Galard	43011 Le Puy en Velay Cedex
Comité d'Expansion Économique de Loire-Atlantique (Codela)	BP 4462 - 12 Quai de Versailles	44046 Nantes Cedex 01
Ouest-Atlantique	Petite Halle Beaumanoir - 16 rue Lamoricière - BP 48701	44187 Nantes cedex 4
Centreco	37 avenue de Paris	45000 Orléans
Agence de Développement Économique du Loiret	15 rue Eugène Vignat - BP 2019	45010 Orléans Cedex 1
Agence Lotoise de Développement	BP 265 - 41 rue Delpech	46005 Cahors Cedex
Lot-et-Garonne Entreprises	6 bis, Boulevard Scaliger	47000 Agen
Comité d'Expansion Val-de-Garonne	Maison du Développement (2 ^{ème} étage) - Place du Marché - BP 106	47203 Marmande cedex
Comité d'Expansion de Maine-et-Loire	28-32, rue de Rennes - BP 11	49010 Angers Cedex 01
Manche Expansion	21 Route de Coutances	50180 Agneaux
Reims Champagne Développement	95 boulevard du Général Leclerc	51100 Reims
ADEVA - Agence de Développement Économique du Pays Vitriat	3 rue de l'Arquebuse	51300 Vitry-le-François
Agence Haute-Marne Développement	9 rue de la Maladière - BP 1	52001 Chaumont Cedex
Laval Développement	13, rue des Ruisseaux - BP 1405	53014 Laval cedex
Comité d'Expansion Économique de la Mayenne	BP 2043 - Centre J. Monnet - 25 rue de la Mail-larderie	53020 Laval Cedex
CAPEMM de Meurthe-et-Moselle	BP 3643 - 48 rue du Sergent Blandan	54096 Nancy Cedex
Agence de Développement Économique de la Meuse	Hôtel du Département - BP 527	55012 Bar le Duc cedex

Organisme	Adresse	Code Postal / Ville
Comité d'Aménagement, de Promotion et d'Expansion de la Moselle	BP 40567 - Hôtel du Département	57010 Metz cedex 1
Fibre Active (Agence de développement de la Nièvre)	8 rue Hoche	58000 Nevers
A.R.D. du Nord-Pas-de-Calais	185, boulevard de la Liberté - BP 2027	59013 Lille cedex
Dunkerque Promotion	66 rue des Chantiers de France	59140 Dunkerque
Cambresis Développement Économique	5, rue d'Alger - BP 367	59407 Cambrai cedex
Comité d'Expansion du Département de l'Orne	BP 128 - 25, boulevard de Strasbourg	61004 Alençon cedex
Calais Développement	12 Boulevard Clémenceau	62100 Calais
Boulogne-sur-Mer Développement Côte d'Opale	3, boulevard du Bassin Napoléon - BP 611	62321 Boulogne-sur-Mer cedex
Comité d'Expansion Économique du Puy-de-Dôme	BP 351 - 5 Place de la Bourse	63009 Clermont-Ferrand cedex 1
Comité Départemental de Développement Économique des Hautes-Pyrénées	5 rue Gaston Dreyt	65000 Tarbes
ADIRA - Association de Développement du Bas-Rhin	3 quai Kléber - Immeuble «Le Sébastopol»	67055 Strasbourg cedex
Agence de Développement Économique de Haute-Alsace (CAHR)	152 d, avenue d'Alsace (2 ^{ème} étage)	68000 Colmar
Agence de Développement de l'Alsace	24, rue de Verdun - BP 237	68004 Colmar cedex
APRA - Agence de Promotion de la Région Autunoise	Parc d'Activité de Bellevue	71400 Autun
Bresse Initiative	1 Place Saint-Jean - BP 105	71503 Louhans cedex
Comité d'Expansion Économique de la Sarthe	Thechnopole Novaxis - 75 Boulevard Alexandre Oyon	72100 Le Mans
Agence Économique de la Savoie	Savoie Technolac - BP 273	73375 Le Bourget-du-Lac cedex
A.R.D. Paris Île-de-France	3, rue des Saussaies	75008 Paris
Comité d'Expansion Paris Développement	Bourse de Commerce - 2 rue de Viarmes	75040 Paris cedex 1
ADEAR - Association pour le Développement Économique de l'Agglomération Rouennaise	Immeuble «Le Bretagne» - 57 avenue de Bretagne	76108 Rouen cedex
Seine-Maritime Expansion	ZA des vertus - Rue de la Briqueterie	76371 Dieppe cedex
Agence Le Havre Développement	182 Quai George V - Centre de Commerce International	76600 Le Havre
Seine-et-Marne Développement	Hôtel du Département	77010 Melun cedex
Comité d'Expansion Économique du Mantois	Espace Sulzer - 28, Bd Roger Salengro	78711 Mantes-la-Ville
Comité d'Expansion Économique de la Somme	58 rue des Jacobins	80000 Amiens
Agence pour l'Animation du Tarn Économique (AGATE)	4 rue Augustin Malroux	81000 Albi
Agence de Développement Économique de Tarn-et-Garonne	7 boulevard Midi-Pyrénées - BP 435	82004 Montauban cedex
ADEV - Agence de Développement Économique du Vaucluse	19 place de l'Horloge	84000 Avignon
Comité d'Expansion Économique de la Vendée	BP 355 - 20 rue Pasteur	85009 La Roche sur Yon cedex
Agence Régionale de Développement du Limousin	27, boulevard de la Corderie	87031 Limoges cedex

Organisme	Adresse	Code Postal / Ville
Comité d'Aménagement, de Promotion et d'Expansion des Vosges	BP 437 - 17 avenue Gambetta	88011 Épinal cedex
ADEBT - Agence de Développement Économique de Belfort et son Territoire	BP 479 - 1 rue Morimont	90008 Belfort cedex
Agence pour l'Économie en Essonne	Immeuble Espace Europe - 7 rue François Truffaut	91042 Evry cedex
Comité d'Expansion de la Seine-Saint-Denis - Co-mex 93	221, avenue du Président Wilson	93210 St-Denis-la Plaine
Comité de Développement du Val-de-Marne	58-62 avenue Pierre Brossolette	94048 Creteil cedex
Agence Val-de-Bièvre Développement	50, rue Marius Sidobre	94110 Arcueil
Cergy-Pontoise Développement	Immeuble Cergy Étoile - 9, avenue des Trois Fontaines	95015 Cergy-Pontoise cedex
CEEVO - Comité d'Expansion Économique du Val-d'Oise	Hôtel du Département - 2 Le Campus - Avenue du Parc	95032 Cergy-Pontoise cedex
APRIGA - Agence pour la Promotion des Investisseurs en Guadeloupe	BP 514 - Immeuble «Le Caducée»	97165 Pointe à Pitre cedex
ADEM - Agence de Développement Économique de la Martinique	Immeuble Foyal 2000 - Rue Gouverneur PontonPlace Lafcadio Hearn - 3 ^e Est	97200 Fort de France
ACREDEG - Agence pour la Création et le Développement des Entreprises en Guyane	1 Place V. Schoelcher (Immeuble SCI - Le Renouveau) - BP 235	97300 Cayenne cedex

Fiche descriptive du CNER

Avenant n° 1 du 5 novembre 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNER.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UCCAR.

Le Conseil National des Économies Régionales - CNER - est la fédération agréée des agences de développement et des comités d'expansion économique, qui sont regroupés sous l'appellation générique d'organismes de développement économique.

Le CNER :

- SIRET : 784 313 165 000 10
- NAF : 913E
- 8 salariés

Le CNER fédère 105 organismes de développement économique, représentant 1.300 salariés.

Le statut des personnels des organismes de développement économique tient lieu de convention collective de rattachement.

L'Union des Cadres et Collaborateurs de l'Action Régionale - UCCAR - est une association autonome qui représente les salariés des organismes de développement économique.

Régime de prévoyance

Accord du 9 décembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNER.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UCCAR.

Article 1

Objet - Champ d'application

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance dans les entreprises relevant du champ d'application du Statut des personnels instauré le 9 mars 1999, tel que défini à l'article 1 du Chapitre 1^{er} de ce texte, comportant des garanties en cas de décès ou perte totale et irréversible d'autonomie, en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à titre obligatoire, l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application, titulaires d'un contrat de travail quel qu'en soit la nature, sans condition d'ancienneté.

Article 3

Clauses communes à l'ensemble des garanties

Article 3.1

Prise d'effet et durée des garanties

Les salariés sont couverts dès la date d'effet de l'adhésion de leur employeur auprès de l'organisme assureur, s'ils sont présents à l'effectif à cette date, ou à la date ultérieure de leur embauche.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées par l'employeur, les garanties sont suspendues, sauf si l'absence de rémunération résulte d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par la Sécurité sociale.

Indépendamment de la cessation des garanties en raison de la résiliation de l'adhésion de l'employeur, les salariés cessent d'être couverts à la date à laquelle cesse leur contrat de travail, sauf cas de maintien des garanties exposés aux articles 3.2 et 3.3.

Article 3.2

Maintien des garanties décès aux assurés en arrêt de travail

Les garanties décès sont maintenues aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors qu'ils sont et continuent d'être indemnisés par la Sécurité sociale à ce titre.

Lorsque le contrat de travail de l'assuré cesse, le niveau des garanties décès maintenues est celui en vigueur à la date de la cessation du contrat de travail.

En cas de maintien des garanties visé à l'article 3.3, le niveau des garanties décès maintenues est celui en vigueur à la date à laquelle cesse ledit maintien.

Les modalités de maintien des garanties en cas de dénonciation du présent accord, de non renouvellement de la désignation de l'organisme assureur, de résiliation de l'adhésion de l'employeur, sont précisées à l'article 8.4.

Article 3.3

Maintien des garanties aux assurés indemnisés par le régime d'assurance chômage

En application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice de l'ensemble des garanties du régime, sous réserve que l'employeur en ait fait la demande selon les modalités précisées par l'organisme assureur.

La durée du maintien des garanties est égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois. La suspension des allocations chômage, quelle qu'en soit la cause, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

L'ancien salarié dispose d'une faculté de renonciation, définitive et portant obligatoirement sur l'ensemble des garanties dont il bénéficiait (c'est-à-dire le présent régime de prévoyance et le cas échéant un régime frais de santé), qui doit être notifiée par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit également informer son ancien employeur de tout événement intervenant avant la fin de la période de droits à laquelle il pouvait prétendre, mettant fin de façon anticipée au maintien dont il bénéficie, à savoir la reprise d'une activité professionnelle, la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, la prise de sa retraite.

Les taux de cotisations finançant ce dispositif sont identiques à ceux du personnel en activité.

En cas de modification des conditions de cotisations et/ou de prestations intervenant pendant la période de maintien des garanties, ces nouvelles conditions sont applicables aux assurés bénéficiaires dudit maintien.

Article 3.4

Base de calcul des cotisations

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement).

Cette assiette est limitée à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, réparti selon les tranches :

- Tranche A (TA) = plafond de la Sécurité sociale,

- Tranche B (TB) = tranche compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Pour les anciens salariés indemnisés par le régime d'assurance chômage, qui ont demandé à bénéficier du maintien des garanties visé à l'article 3.3, l'assiette est celle des douze mois civils ayant précédé la cessation du contrat de travail (le cas échéant l'assiette est reconstituée en cas d'ancienneté inférieure à douze mois ou d'arrêt de travail survenu pendant cette période).

Article 3.5

Base de calcul des prestations

La base de calcul des prestations est égale au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des douze mois civils (le cas échéant reconstitué en cas d'ancienneté inférieure à douze mois ou d'arrêt de travail survenu pendant cette période) ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail donnant lieu à prestations. Toutefois, pour la garantie incapacité temporaire de travail, hors affection de longue durée, le salaire net sera utilisé.

Lorsque les salaires pris en compte remontent à plus de douze mois, ils sont revalorisés.

Article 3.6

Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par l'organisme assureur désigné.

Article 3.7

Situation de famille - Définitions

Dans le cadre du présent régime, il faut entendre par :

Le conjoint

l'époux(se) de l'assuré(e), non-séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif.

Le partenaire lié par un PACS

la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du Code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;

Le concubin

la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;

Les enfants à charge

Sont considérés comme tels, les enfants de l'assuré ou de son conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, recueillis, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans,

- être fiscalement à charge de l'assuré ou percevoir de ce dernier une pension alimentaire déductible du revenu imposable,

- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC,

La limite d'âge est prorogée jusqu'au 26^{ème} anniversaire si l'enfant :

- poursuit des études secondaires ou supérieures et justifie de son affiliation au régime de Sécurité sociale des étudiants (sauf rattachement au régime de l'un des parents)

- ou poursuit une formation en alternance,

Aucune limite d'âge n'est appliquée pour l'enfant handicapé percevant une allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la Sécurité sociale, ou percevant l'allocation aux adultes handicapés prévue à l'article L. 821-1 de ce même code, sous réserve que l'incapacité ait été reconnue avant le 18^{ème} anniversaire (ou avant le 26^{ème} anniversaire si l'enfant respectait les conditions précédentes)

Les ascendants à charge

Sont réputés à charge, les ascendants fiscalement à la charge de l'assuré ou qui perçoivent de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

Article 3.8 Exclusions de garanties

Sont exclus de la garantie incapacité temporaire de travail - invalidité les faits intentionnellement provoqués par l'assuré.

Sont exclus de l'ensemble des garanties décès (capital décès et rente d'éducation), les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active,
- d'un accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes : quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

Article 4 Garantie Capital Décès / Perte Totale et Irréversible d'Autonomie

Article 4.1 Capital en cas de décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint de l'assuré, non séparé de corps par jugement définitif,
- ou à la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité,
- à défaut, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux,
- à défaut, aux ascendants à charge de l'assuré, à parts égales entre eux,
- à défaut, aux parents de l'assuré et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité,
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire.

Le montant du capital de base est égal à 100 % de la base de calcul des prestations, majoré de 30 % par enfant à charge dans la limite de 3 enfants.

En cas de survivance, simultanément à celui de l'assuré, du décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, il est versé aux enfants à charge de l'assuré un deuxième capital d'un montant égal au capital de base.

Ce deuxième capital est de même versé en cas de survivance du décès postérieurement à celui de l'assuré, aux enfants qui à cette date demeurent à charge de la personne qui avait la qualité de conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin de l'assuré, sous réserve que cette dernière ne soit ni mariée ni liée par un PACS ni en situation de concubinage notoire, et sous réserve que la présente garantie ne soit pas résiliée.

Article 4.2 Capital en cas de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie

L'assuré peut demander à percevoir lui-même et par anticipation le capital prévu en cas de décès, s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la Sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité 3^{ème} catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Article 5 Garantie Rente d'éducation

En cas de décès du salarié, il est versé, à chaque enfant à charge, une rente d'éducation, dont le montant annuel, calculé en pourcentage de la base de calcul des prestations, est de :

- 10 % par enfant de moins de 18 ans,

- 12 % par enfant du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire (prorogée à titre viager pour les enfants handicapés au sens de l'article 3.7.)

La rente est doublée lorsque l'enfant est ou devient orphelin de père ou de mère.

Article 6 **Garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité**

Article 6.1 **Incapacité temporaire de travail**

La garantie a pour objet d'assurer un complément de revenus aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, percevant à ce titre des indemnités journalières de la Sécurité sociale, et ce à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Le montant des indemnités complémentaires est fixé, sous déduction des prestations de la Sécurité sociale, à :

- 100 % du 360^{ème} de la base de calcul des prestations nette en cas de maladie ou accident,
- 90 % du 360^{ème} de la base de calcul des prestations brute en cas d'affection de longue durée,

Les prestations versées par l'organisme assureur sont versées aussi longtemps que sont versées les prestations de la Sécurité sociale. Elles ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (Sécurité sociale, activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre à l'assuré de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque l'assuré relève des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, exposées à l'article 3.3, la limitation est appréciée par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la Sécurité sociale, dans le cadre d'un contrôle, suspend, réduit ou supprime les indemnités journalières, le régime de prévoyance applique la même décision au versement complémentaire.

Article 6.2 **Invalidité**

La garantie a pour objet d'assurer un complément de revenus aux assurés indemnisés par la Sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1^{ère} 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle, fixée en pourcentage de la base de calcul des prestations, sous déduction des prestations de la Sécurité sociale, est de :

- 45 % en cas d'invalidité 1^{ère} catégorie, ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 65 %,
- 80 % en cas d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %.

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (Sécurité sociale, activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre à l'assuré de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Les prestations sont versées tant que les conditions pour en bénéficier sont remplies par l'assuré, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, Sécurité sociale ou régime complémentaire.

Article 7 **Taux de cotisation et financement**

Article 7.1 **Taux de cotisation**

Les taux de cotisations permettant de financer le régime de prévoyance sont fixés dans le cadre du contrat négocié et signé entre chaque entreprise et l'organisme assureur qu'elle aura retenu.

Article 7.2 **Financement**

Le présent accord stipule que 50 % au minimum du coût du régime de prévoyance est financé par l'employeur, les 50 % restant étant à la charge des salariés.

Il est rappelé que, conformément à l'article 7 de la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC), il incombe à l'employeur de prendre à sa charge exclusive, au bénéfice des salariés relevant des articles 4 et 4 bis de ladite convention, une cotisation de 1,50 % de la rémunération limitée au plafond de la tranche A, affectée par priorité aux risques en cas de décès.

Article 8

Mise en œuvre de l'Accord de prévoyance

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être dénoncé ou révisé à tout moment sous réserve d'un préavis de 6 mois apprécié à compter de la date de réception de la lettre recommandée avec accusé réception adressée par la ou les partie(s) souhaitant réviser l'accord. Les négociations doivent être engagées dans un délai de 2 mois.

Tant qu'un nouvel accord n'est pas intervenu, le texte en cours d'application demeure en vigueur.

Les conditions et effets de la dénonciation sont ceux prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 9

Préparation d'un contrat collectif

Afin d'instituer une mutualisation et une gestion collective de la prévoyance, le CNER et l'UCCAR vont organiser, à compter du 1^{er} janvier 2010, sur la base des garanties définies dans le présent accord, un appel d'offres aux fins de retenir, avant le 1^{er} janvier 2011, un organisme assureur pouvant être proposé à l'ensemble des adhérents.

Tableau des garanties

<i>I - En cas de décès du salarié</i>	
<i>Garanties</i>	<i>Prestations</i>
Capital décès de l'assuré Décès toute cause	- Minima : 100 % TA + 100 % TB + 30 % du capital décès par enfant, limité à 3 enfants.
Décès simultané ou postérieur du conjoint	- 100 % du capital décès
Rente éducation	- Par enfant de moins de 18 ans : 10 % TA TB
	- Par enfant du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire : 12 % TA TB
Rente éducation : orphelin père et mère	- Doublement de la rente
<i>II - En cas d'incapacité de travail du salarié</i>	
Indemnités journalières	Les prestations garanties sont exprimées sous déduction de celles versées par la Sécurité sociale
Indemnités journalières	- à compter du 91 ^{ème} jour continu d'arrêt de travail : 100 % du salaire net (Statut : Article 29-a, alinéa 4)
Affection de longue durée-ALD	- 90 % du salaire brut durant une période de 3 ans après le 90 ^{ème} jour d'arrêt (Statut : Article 29-c)
Invalidité Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	Les prestations garanties sont exprimées sous déduction de celles versées par la Sécurité sociale
	- 45 % TA + 45 % TB du salaire brut, sous déduction des prestations dues par la Sécurité sociale
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	- 80 % TA + 80 % TB du salaire brut, sous déduction des prestations dues par la Sécurité sociale
Invalidité de 3 ^{ème} catégorie	- Versement du capital décès
Signification des sigles : TA : tranche A = la partie du salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale, soit en 2010 : 34 620 € pour l'année ou 2 885 € par mois. TB : tranche B = la partie du salaire comprise entre ce plafond TA et 4 fois ce plafond. PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale	

