**Accord Entreprise**



# 

**4 Rue de la Paix**

**25300 PONTARLIER**

**03.81.46.21.65**

# Table des matières

[Table des matières 2](#_Toc70605996)

[Titre 1 – Dispositions générales 8](#_Toc70605998)

[ Article 1.1 : Champ d’application 8](#_Toc70605999)

[ Article 1.2 : Durée de l’accord 9](#_Toc70606000)

[ Article 1.3 : Révision 10](#_Toc70606001)

[ Article 1.4 : Dénonciation 11](#_Toc70606002)

[ Article 1.5 : Application 12](#_Toc70606003)

[ Article 1.6 : Publicité 12](#_Toc70606004)

[Titre 2 – Recrutement et contrat 13](#_Toc70606005)

[ Article 2.1 : Recrutement des permanents 13](#_Toc70606006)

[ Article 2.1 bis : Recrutement des salariés en parcours 13](#_Toc70606007)

[ Article 2.2 : Egalité professionnelle et égalité de traitement 13](#_Toc70606008)

[ Article 2.3 : Contrat de travail des salariés permanents 16](#_Toc70606009)

[ Article 2.4 : Contrat de travail des salariés en parcours 17](#_Toc70606010)

[ Article 2.5 : Période d’essai 18](#_Toc70606011)

[ Article 2.6 : Respect des données personnelles 19](#_Toc70606012)

[Titre 3 – Durée et temps de travail des salariés permanents 20](#_Toc70606013)

[ Article 3.1 : Temps de travail 20](#_Toc70606014)

[ Article 3.2 : Repos hebdomadaire et travail exceptionnel 20](#_Toc70606015)

[ Article 3.3 : Heures supplémentaires 21](#_Toc70606016)

[ Article 3.4 : Spécificités du travail à temps partiel 22](#_Toc70606017)

[ Article 3.5 : Enregistrement du temps de travail des salariés permanents 22](#_Toc70606018)

[Titre 4 – Durée et temps de travail des salariés en parcours 23](#_Toc70606019)

[ Article 4.1 : Temps de travail effectif 23](#_Toc70606020)

[ Article 4.2 : Durée de travail 23](#_Toc70606021)

[ Article 4.3 : Enregistrement du temps de travail des salariés en parcours 25](#_Toc70606022)

[ Article 4.4 : Aménagement de la durée du travail 25](#_Toc70606024)

[Titre 5 – Accompagnement des salariés en parcours 26](#_Toc70606025)

[Titre 6 – Absences 27](#_Toc70606026)

[ Article 6.1 : Suspension du contrat de travail 27](#_Toc70606027)

[ Article 6.2 : Détermination et modalité de prise de congés payés 29](#_Toc70606028)

[ Article 6.3 : Congés exceptionnels des salariés en parcours 33](#_Toc70606029)

[Titre 7 – Institutions représentatives du personnel 34](#_Toc70606030)

[ Article 7.1 : Liberté d’opinion et liberté civique 34](#_Toc70606031)

[ Article 7.2 : Droit syndical et sections syndicales d’entreprise 34](#_Toc70606032)

[ Article 7.3 : Calcul des effectifs 34](#_Toc70606033)

[ Article 7.4 : Elections, électorat et éligibilité 36](#_Toc70606034)

[ Article 7.5 : Organisation du Comité Social et Economique 38](#_Toc70606035)

[ Article 7.6 : Réunions et modalités de rémunération 41](#_Toc70606036)

[Titre 9 – Classifications – Rémunérations 42](#_Toc70606037)

[ Article 9.1 : Grille de classification et salaires 42](#_Toc70606038)

[ Article 9.2 : Progression salariale 44](#_Toc70606039)

[ Article 9.3 : Valeur du point 44](#_Toc70606040)

[Titre 10 – Prévention des risques professionnels 45](#_Toc70606041)

[ Article 10.1 : Connaissance des postes de travail 45](#_Toc70606042)

[ Article 10.2 : Accueil et formation renforcée à la sécurité des salariés en parcours dans les entreprises utilisatrices 46](#_Toc70606043)

[ Article 10.3 : Définition des facteurs de risques 47](#_Toc70606044)

[ Article 10.4 : Fiche pénibilité 48](#_Toc70606045)

[Titre 11 – Suivi médical 49](#_Toc70606046)

[ Article 11.1 : Principe 49](#_Toc70606047)

[ Article 11.2 : Délai 49](#_Toc70606048)

[ Article 11.3 : Examen médical d’aptitude 49](#_Toc70606049)

[ Article 11.4 : Temps de trajet et durée de la visite 50](#_Toc70606050)

[Titre 12 – Equipements de protection individuelle 50](#_Toc70606051)

[ Article 12.1 : Principe 50](#_Toc70606052)

[ Article 12.2 : Transfert de responsabilité 51](#_Toc70606053)

[Titre 13 – Régime de mutuelle 52](#_Toc70606054)

[ Article 13.1 : Principe 52](#_Toc70606055)

[Titre 14 – Versement santé 54](#_Toc70606056)

[ Article 14.1 : Principe 54](#_Toc70606057)

[Titre 15 – Régime de prévoyance 55](#_Toc70606058)

[ Article 15.1 : Principe 55](#_Toc70606059)

[Titre 16 – Formation professionnelle 56](#_Toc70606060)

[ Article 16.1 : Objectifs et priorités 56](#_Toc70606061)

[ Article 16.2 : Obligations de l’employeur 56](#_Toc70606062)

[ Article 16.3 : Entretien professionnel 57](#_Toc70606063)

[ Article 16.4 : Plan de formation de l’association 57](#_Toc70606064)

[ Article 16.5 : Congé individuel de formation 57](#_Toc70606065)

[ Article 16.6 : Egalité d’accès à la formation 58](#_Toc70606066)

[Titre 17 – Protection juridique 59](#_Toc70606067)

[ Article 17.1 : Assurances 59](#_Toc70606068)

[Titre 18 – Frais professionnel 60](#_Toc70606069)

[ Article 18.1 : Indemnités kilométriques 60](#_Toc70606070)

[ Article 18.2 : Indemnité de transport 60](#_Toc70606071)

[ Article 18.3 : Indemnités de de repas et d’hébergement 61](#_Toc70606072)

[ Article 18.4 : Tenue de travail 61](#_Toc70606073)

[Titre 19 – Avantage professionnel Erreur ! Signet non défini.](#_Toc70606074)

[ Article 19.1 : Prime de départ volontaire à la retraite **Erreur ! Signet non défini.**](#_Toc70606075)

[Titre 20 – Télétravail 63](#_Toc70606077)

[ Article 20.1 : Définitions 63](#_Toc70606078)

[ Article 20.2 : Champ d'application 63](#_Toc70606079)

[ Article 20.3 : Conditions de passage au télétravail 63](#_Toc70606080)

[ Article 20.4 : Durée et aménagement du temps de télétravail 65](#_Toc70606081)

[ Article 20.5 : Principe de l'égalité de traitement 66](#_Toc70606082)

[ Article 20.6 : Matériel informatique et de communication 66](#_Toc70606083)

[ Article 20.7 : Frais de fonctionnement 66](#_Toc70606084)

[ Article 20.8 : Assurances 66](#_Toc70606085)

[ Article 20.9 : Protection des libertés individuelles et de la vie privée 67](#_Toc70606086)

[ Article 20.10 : Protection de la santé et de la sécurité des télétravailleurs 67](#_Toc70606087)

[ Article 20.11 : Encadrement des télétravailleurs 68](#_Toc70606088)

[Titre 21 - Qualité de vie au travail 69](#_Toc70606089)

[ Article 21.1 : Engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail 69](#_Toc70606090)

[ Article 21.2 : Mesures d’articulation vie professionnelle et vie personnelle 70](#_Toc70606091)

[ Article 21.3 : Prise en compte des risques psychosociaux 72](#_Toc70606092)

[ Article 21.4 : Egalité professionnelle et principe de non-discrimination 73](#_Toc70606093)

# Préambule

**Evolution des missions de l’association intermédiaire**

Les associations intermédiaires ont été reconnues par la loi n°87-39 du 27 janvier 1987 dans le champ de l’insertion par l’activité économique. Les dispositions régissant ces associations sont codifiées aux articles L5132-7 et R5132-11 et suivants du Code du travail.

Les associations intermédiaires ont un double rôle :

- mettre à titre onéreux des publics en difficulté à la disposition de personnes physiques ou morales,

- assurer l’accueil, le suivi et l'accompagnement de ces personnes en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

L'association intermédiaire a vocation à accueillir de manière large tous les publics sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Outre le fait qu’elles proposent un emploi, elles assurent également le suivi et l’accompagnement de ces personnes pour les aider dans leurs démarches de réinsertion professionnelle.

À ce titre, elles doivent notamment :

- les informer sur les droits relatifs à leur situation personnelle (conditions d'ouverture des droits, cumul des indemnités chômage et des revenus de l'activité, etc.) ;

- les renseigner sur une formation, une orientation ou un itinéraire personnalisé ;

- les orienter vers un centre d'action sociale ;

- les aider à mener de façon efficace des démarches de recherche d'emploi ;

- organiser des parcours de formation sous forme de bilan des connaissances ou des compétences.

Depuis les années 80, les missions des associations intermédiaires ont connu des évolutions, suivant celles des contextes territoriaux, des besoins des publics, participant notamment à la dynamisation des territoires.

Les associations intermédiaires sont autorisées à faire de la mise à disposition, dérogatoire au droit commun, sur la base d’un conventionnement avec l’Etat, de personnes qu’elles accompagnent dans le but de les sortir de difficultés professionnelles et sociales.

Le métier de l’association intermédiaire est la mise à disposition de personnel. Cette mise à disposition se différencie de l’intérim et justifie un régime différencié du fait de l’accompagnement socio-professionnel qu’elle propose à ses salariés.

En effet, il ne s’agit pas seulement de proposer du travail aux personnes recrutées, mais de lever tous les freins à l’insertion professionnelle, dans le respect du projet social de l’association et en conformité avec son conventionnement.

Si l'association intermédiaire peut intervenir à toutes les étapes du parcours d'insertion, la circulaire du 26 mars 1999 souligne qu'elle peut intervenir au début de ce parcours par un premier placement en entreprise, dans une association, une collectivité locale ou auprès de particuliers, en fonction de la solution qui parait la mieux adaptée à la situation de la personne.

Elles permettent de proposer une première solution à des personnes en grande difficulté d'insertion ou de réinsertion, sans emploi et sans ressources, ou dont le niveau de ressources est insuffisant, et qui ne peuvent accéder directement au marché du travail.

L’association intermédiaire en tant qu’acteur de proximité assure aujourd’hui une quasi-mission de service public. Elle assume pleinement un accueil de masse, pour toutes les personnes en recherche d’emploi ou en transition professionnelle.

Enfin, l’association intermédiaire est devenue un véritable employeur solidaire affirmant son utilité économique et sociale sur le territoire.

Passant du rôle de sas vers l’emploi, à celui d’acteur, économique, œuvrant certes pour les sorties dynamiques, les associations intermédiaires proposent aussi de l’emploi durable à destination de certains profils, selon la configuration géographique, les spécificités locales du marché du travail et le degré de coopération avec d’autres structures de l’insertion par l’activité économique.

**Le présent accord tient compte de l’évolution des missions de l’association intermédiaire dans un souci de conciliation plus pertinente de la protection des salariés et de l’efficacité économique de la structure d’insertion par l’activité économique.**

**Salarié permanent et salarié en parcours d’insertion, deux catégories objectives de salariés en raison de l’objet même de l’association intermédiaire.**

Les fonctions support de l’association intermédiaire doivent être distinguées des missions pour lesquelles les salariés en parcours d’insertion sont mis à disposition.

L’association est conventionnée pour effectuer de la mise à disposition d’un public précis auprès d’un utilisateur tiers (l’auto-mise à disposition est proscrite). Outre un accompagnement individualisé, le contrat de travail proposé au salarie doit s'intégrer dans un projet professionnel défini et conduire la personne à accéder à un emploi durable sur le marché ordinaire du travail.

L’association intermédiaire est perçue comme un employeur temporaire, un relai vers un emploi pérenne et durable sur le marché du travail dit « ordinaire ». Et quand l’association devient un « employeur durable », ce n’est jamais en tant qu’association intermédiaire conventionnée ; l’emploi durable est revendiqué hors conventionnement.

Si les salariés de l’association intermédiaire doivent bénéficier des mêmes droits de « salariés », la nature des missions, l’organisation RH et les spécificités du public doivent également conduire à des aménagements ponctuels.

Le travail temporaire distingue utilement les salariés permanents des salariés missionnés. Ce sont deux catégories consacrées dans les accords collectifs, depuis 1986. Cette distinction est également pertinente concernant les associations intermédiaires.

Certes, ces deux catégories de salariés ne sont pas définies conventionnellement à la différence de l’intérim. Mais nous considérons que nous sommes bien en présence de deux catégories objectives issues d’usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

**Définition du permanent, opposé au salarié en parcours d’insertion**

Les salariés permanents sont les salariés qui ne sont pas accompagnés par le biais d’un dispositif de l’insertion par l’activité économique.

À tout le moins, **lorsqu’il sera fait état, dans le présent accord, de différences entre les permanents et les salariés en parcours, elles seront toujours justifiées et fondées sur des raisons objectives**, conformément à la jurisprudence qui exige que « *cette différence de traitement [ait] pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d’une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d’exercice des fonctions, à l’évolution de carrière ou aux modalités de rémunération* ».

Sur la question du régime de protection sociale, nous considérerons, conformément à l’article L242-1, al. 6 du code de la sécurité sociale, que salariés permanents et salariés en parcours sont deux catégories objectives, en référence au 5e critère, « issues d’usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ».

C’est ce qui ressort de la réponse d’un rescrit social complémentaire de la MSA de Picardie en date du 7 décembre 2015 : « *Etant donné la nature même de leur emploi et l’objectif d’insertion poursuivi, il apparaît en pratique que les salariés en insertion se voient appliquer un traitement social spécifique dans le secteur d’activité de l’insertion, répondant aux critères de l’usage professionnel (constance, généralité, fixité)* ».

# Titre 1 – Dispositions générales

## Article 1.1 : Champ d’application

**En l’absence de délégué syndical et de conseil d’entreprise**, il est conclu un accord collectif d’entreprise soit avec les représentants élus du personnel, soit avec le ou les salarié(s) mandaté(s).

Le présent accord est conclu entre Haut Services, représentée par son président Mme XXXXXXX et le salarié mandaté Mr XXXXXX, il sera présenté à l’ensemble des salariés pour ratification par référendum.

Le présent accord est applicable à tout salarié de la structure Haut Services dont l’association Haut Services porte le conventionnement « association intermédiaire ».

**Articulation de l’accord avec les règles de l’entreprise utilisatrice**

Lorsque les règles de l’entreprise utilisatrice sont plus favorables au salarié en parcours d’insertion que le présent accord, ce sont les règles de l’entreprise utilisatrice qui devront lui être appliquées.

***Rappel de la loi***

L'article L1251-21 du Code du travail énonce que :

« *Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.*

*Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :*

1. *A la durée du travail ;*
2. *Au travail de nuit ;*
3. *Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;*
4. *A la santé et la sécurité au travail ;*
5. *Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.* »

**Le présent accord ne saurait déroger aux dispositions impératives négociées dans une convention collective ou un accord de branche étendu.**

Le présent accord ne peut déroger aux dispositions impératives négociées dans une convention collective ou un accord de branche étendu tel Synesi ou les dispositions du travail temporaire.

Conformément à l’article L2253-1 du code du travail, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur l’accord d'entreprise sauf lorsqu’il assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

## Article 1.2 : Durée de l’accord

* Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
* Une période de 12 mois est laissée à la structure pour mettre en place progressivement et expérimenter les dispositions de ce présent accord relatives à l’ensemble des articles. Durant cette période, un bilan intermédiaire sera réalisé après 6 mois ou avant si nécessaire. Après une année de fonctionnement, un bilan final validera ce présent accord.

La validation définitive sera actée par le Conseil d’Administration.

## Article 1.3 : Révision

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes. La révision devra être faite par avenant conclu entre les parties contractantes.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre reçu, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trois mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne pourra être introduite dans le délai d'un an suivant sa date d'entrée en application ni dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

L’accord dans son ensemble pourra être intégralement révisé à la demande de l’une des deux parties.

## Article 1.4 : Dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L2261-9 du Code du travail.

L’accord à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Les négociations devront s’engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l’avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu’à la signature d’un nouvel accord, ou, à défaut d’accord, pendant un an à compter de l’expiration du délai de préavis.

## Article 1.5 : Application

Le présent accord entrera en vigueur au jour de la signature par les parties contractantes.

* Il s’applique aux contrats en cours d’application

Les avantages que les salariés tiennent d'accords collectifs ne s'incorporent pas au contrat de travail. Un salarié ne peut donc pas prétendre que l'avenant de révision aboutit à modifier son contrat de travail, pour conserver le bénéfice des avantages contenus dans la convention ou l'accord initial (Cass. soc., 23 janv. 2001, no 99-41.250).

**En principe, l’accord d’entreprise ne peut pas modifier des éléments substantiels du contrat de travail d’un salarié sans son accord** tels que la durée du travail, la rémunération ou le lieu de travail.

## Article 1.6 : Publicité

Un exemplaire du présent document est mis à disposition de chaque salarié dans les locaux de l’association. Il pourra être communiqué sur demande sur support électronique ou sur support papier.

Un exemplaire du présent document est communiqué à la Fédération nationale COORACE.

# Titre 2 – Recrutement et contrat

## Article 2.1 : Recrutement des permanents

Tout recrutement est effectué conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur.

Tout nouveau candidat doit se soumettre au suivi médical conformément aux dispositions légales en vigueur et éventuellement communiquer le dernier avis d’aptitude.

## Article 2.1 bis : Recrutement des salariés en parcours

* Le recrutement a lieu après l’accueil et le diagnostic de la situation sociale et professionnelle du salarié.
* Le recrutement a lieu selon le processus d’accueil défini au sein de la structure.

**Missions auprès des employeurs de droit privé, des EPIC et EPA**

Conformément à l’article L5132-9 du code du travail, pour pouvoir proposer des missions auprès de ces clients, l’association intermédiaire doit avoir conclu une convention de coopération avec Pôle emploi.

## Article 2.2 : Egalité professionnelle et égalité de traitement

**Principe de non-discrimination dans les propositions de mission**

Dans la mise à disposition de salariés de l’association, le souci de la protection des droits des salariés en parcours doit conduire à garantir l’exercice de ces droits sans que ceci n’engendre, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination.

**Egalité professionnelle et égalité de traitement dans le processus de recrutement**

L’égalité professionnelle et salariale entre les salariés femmes et hommes et l’égalité de traitement sont des principes intangibles qui doivent être pratiqués dans les faits par l’association.

Les personnes en charge du recrutement ainsi que l’employeur s’engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s’interdisent en conséquences de prendre toute décision concernant les relations de travail, notamment l’emploi, la rémunération, l’exécution du contrat de travail, d’un salarié en considération du sexe ou de la situation familiale.

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement de la même façon pour les femmes et pour les hommes, les critères de sélection étant identiques. Les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidats.

Dans le cadre du processus de recrutement et de l’attribution des missions, l’association s’engage à ce que ne soient pas posées des questions liées au sexe ou à la situation familiale ayant pour conséquence d’engendrer une inégalité dans l’évaluation des candidatures.

L’association s’engage aussi à prévenir toute discrimination de la part des entreprises utilisatrices envers les salariés en parcours dans le choix de l’attribution des missions.

Les offres d’emploi sont rédigées et gérées de manière non discriminatoire. Elles sont formulées de manière neutre et ne comportent aucun terme susceptible de décourager les femmes ou les hommes et ainsi attirer les candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par des hommes ou attirer les candidatures masculines sur des postes occupés majoritairement pas des femmes.

Les personnes en charge du recrutement veilleront à faire évoluer la formulation des intitulés métiers utilisés dans les offres d’emploi pour les métiers les moins mixtes.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d’emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l’emploi est accessible aux deux sexes.

Il en va de même pour s’interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l’embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère fixé à l’article L1132-1 du Code du travail, tel que l’origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l’âge, les mœurs ou l’orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l’embauche, le salaire, l’avancement, la formation, l’organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

**Egalité de rémunération à l’embauche**

L’égalité salariale étant une composante essentielle de l’égalité professionnelle, l’association garantit à l’embauche un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, de qualification et/ou d’expérience conformément à l’article L3221-2 du Code du travail.

**Dans le cadre de l’accompagnement des salariés en parcours, vont être nécessairement abordées des questions personnelles, liées à la situation familiale ou personnelle des salariés en parcours.**

Les conditions d’emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l’objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

**Obligation d’emploi des travailleurs handicapés**

**Selon le Code du travail, l’association est soumise aux obligations liées à l’embauche de personnes handicapées comme toutes entreprises, et donc dans l’obligation d'effectuer la Déclaration Obligatoire des Travailleurs Handicapés (**DOETH)**, et en tenir compte dans leurs effectifs de l'ensemble des salariés (salariés permanents et salariés en insertion).**

**Obligation de formation à la non-discrimination**

L’association s’engage à prendre en compte les objectifs d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à prévoir des mesures nécessaires pour y parvenir en application de l’article L1142-5 du Code du travail.

## Article 2.3 : Contrat de travail des salariés permanents

**2.3.1. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Il doit être utilisé chaque fois que l’emploi proposé correspond à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

**2.3.2. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)**

Conformément aux articles L1242-1 et L1242-2 du Code du travail, le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) n'est autorisé que :

- s'il n'a, en principe, ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise,

- pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire,

- dans l'un des cas expressément prévus par la loi.

Le CDD est obligatoirement écrit, établi selon les dispositions prévues par le Code du travail et comporte la définition précise de son motif.

Le CDD doit être remis au salarié dans les deux jours ouvrés en deux exemplaires.

Le recours au CDD est interdit pour l’exécution de travaux dangereux, pour le remplacement d’un salarié gréviste ou le remplacement d’un salarié licencié pour une raison économique.

**Les Contrats Parcours Emploi Compétences (PEC)**

Il est aussi possible de conclure des contrats aidés. Un principe général du droit veut qu’il n’y ait pas lieu de distinguer, là où la loi ne distingue pas. Rien ne s’oppose, dans les textes légaux, à l’utilisation des CUI-CAE par des associations conventionnées AI.

L’association se réserve le droit, en fonction de la législation en vigueur et selon les opportunités, de proposer d’autres types de contrats.

## Article 2.4 : Contrat de travail des salariés en parcours

**2.4.1.****Le contrat de travail à durée déterminée d’usage (CDDU)**

Durant tout le parcours, il est habituellement proposé aux salariés des contrats à durée déterminée d’usage.

Le CDDU est utilisé comme un outil d’insertion au regard des besoins des salariés en parcours. La flexibilité de ce contrat permet une adaptation aux besoins sociaux et professionnels de la personne accompagnée.

Particularité du CDDU :

- pas prime de précarité,

- pas le délai de carence entre des contrats successifs,

- pouvoir conclure, sous certaines conditions, les contrats « à fin de tâche » en indiquant obligatoirement une durée minimale.

L’association se réserve le droit, en fonction de la législation en vigueur et selon les opportunités, de proposer d’autres types de contrats.

## Article 2.5 : Période d’essai

* Pour tous les salariés, une période d’essai peut être prévue dans le contrat de travail

Pour les contrats à durée déterminée :

* Une période d’essai est prévue au contrat de travail et varie selon la durée du contrat.

Celle-ci sera d’une durée de un jour par semaine de contrat dans la limite de deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois, et un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

***Précision sur la durée de la période d’essai***

Pour rappel, la durée maximale de la période d’essai qui peut être prévue pour chaque catégorie est de 4 mois pour les cadres, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 2 mois pour les employés (C. trav., art. L1221-19). Il convient de préciser la catégorie dans la grille de classification.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d’essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Au cours de la période d’essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnités.

## Article 2.6 : Respect des données personnelles

Les traitements de données personnelles sont effectués dans le respect des droits des personnes conformément aux dispositions protectrices de la loi Informatique et Liberté et du Règlement européen sur la protection des données.

# Titre 3 – Durée et temps de travail des salariés permanents

Une association intermédiaire est soumise aux règles de droit commun du temps de travail dans ses rapports avec ses salariés permanents.

## Article 3.1 : Temps de travail

**3.1.1. Durée annuelle du travail**

La durée annuelle du travail effective est fixée à 1607 heures, y compris la journée de solidarité.

**3.1.2. Définition du temps de travail effectif**

La durée du travail effective est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

**3.1.3. Durées maximales de travail**

La durée de travail effective journalière ne dépasse pas 10 heures par jour.

La durée de travail effective hebdomadaire ne dépasse pas 48 heures sur une même semaine et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

**3.1.4. Temps de repas**

Le temps de repas ne constitue pas du temps de travail effectif. Ce temps n’est pas rémunéré et n’est pas comptabilisé, sauf si un salarié reste à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

**3.1.5. Temps de pause**

* Une journée de travail de 7 heures est coupée d’une pause d’une heure minimum.

## Article 3.2 : Repos hebdomadaire et travail exceptionnel

**3.2.1. Repos hebdomadaire**

Dans l’intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

**3.2.2. Montant prime astreinte**

L’activité de la structure nécessite une disponibilité permanente, en conséquence des périodes d’astreinte définies de façon hebdomadaire, sont nécessaires.

En contrepartie de cette obligation, une indemnité forfaitaire de 20€ net par semaine d’astreinte sera versée.

Les temps d’intervention physique éventuels donneront lieu par priorité à récupération (temps compté du départ au retour du domicile).

**3.2.3. Jours fériés - 1er mai**

Seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s’il tombe un jour habituellement travaillé.

Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d’une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

**3.2.4. Jours fériés ordinaires**

Les jours fériés suivants sont chômés et payés :

* 1er janvier
* Lundi de Pâques
* 8 mai
* L’Ascension
* 14 juillet
* 15 août
* 1er novembre
* 11 novembre
* 25 décembre

## Article 3.3 : Heures supplémentaires

**3.3.1. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont **exceptionnelles et soumises à accord préalable de la Direction**.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

La semaine se décompte du samedi au vendredi.

Le repos compensateur est pris **en fonction des nécessités du service et de préférence dans le mois qui suit et au plus tard avant la fin de l’année civile** qui suivent la réalisation des heures supplémentaires.

## Article 3.4 : Spécificités du travail à temps partiel

**3.4.1. Durée de travail du salarié à temps partiel**

Les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail de 35 heures sont considérés comme des salariés à temps partiel.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à dix sept heures (17h00) par semaine.

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat de travail du salarié.

**3.4.2. Limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires**

* Le nombre des heures complémentaires ne peut être supérieur **au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle** de travail prévue dans le contrat de travail du salarié.

**3.4.3. Taux de majoration des heures complémentaires**

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

## Article 3.5 : Enregistrement du temps de travail des salariés permanents

L’employeur et le salarié établissent un document de suivi des heures de travail effectuées pour tous les salariés à temps complet et à temps partiel.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en forfait jours, l’employeur doit établir un suivi du nombre de jours de travail effectué.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l’employeur et signé par les deux parties.

Le salarié communique à son employeur le nombre d’heures qu’il effectue chez tout autre employeur et de tout changement éventuel.

L’employeur valide le contenu du document communiqué.

# Titre 4 – Durée et temps de travail des salariés en parcours

## Article 4.1 : Temps de travail effectif

**4.1.1. Définition du temps de travail effectif**

La durée du travail effective est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En cas de mise à disposition, le salarié en parcours se conforme aux directives de l’utilisateur.

**4.1.2. Spécificité du temps de travail des salariés en parcours**

Le salarié en parcours dans l’association intermédiaire est soumis aux règles de l’utilisateur concernant les conditions d’exécution du travail, à savoir la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

En cas de mise à disposition d’un salarié en parcours, les règles relatives à la durée du travail applicables sont celles de l'utilisateur.

Selon l’article L1251-21 du Code du travail, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, notamment la durée du travail ; le travail de nuit ; les repos hebdomadaire et jours fériés.

**4.1.3. Temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail**

Le temps de trajet domicile-lieu de travail n’est pas considéré comme du temps de travail effectif.

**4.1.4. Temps de trajet entre deux lieux de travail**

Le temps de trajet n’est pas considéré comme du temps de travail effectif.

L’employeur rembourse néanmoins les frais de transport engagés par le salarié pour remplir ses missions en dehors des communes de Pontarlier et Doubs.

## Article 4.2 : Durée de travail

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L3123-6 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. » C’est ce qui ressort de l’article L5132-7 du code du travail.

Cette disposition est interprétée comme autorisant l’association intermédiaire dans le cadre d’une mise à disposition, **à ne pas prévoir contractuellement de durée hebdomadaire du travail, les heures étant précisées dans un relevé d’heures**.

**4.2.2. Durée hebdomadaire des salariés en parcours**

Le salarié est rémunéré sur la base du nombre d’heures effectivement travaillées chez l’utilisateur.

**4.2.3. Dépassement de la durée maximale journalière de travail**

Si le salarié en parcours est amené à travailler une même journée ou une même semaine auprès d’utilisateurs différents, il revient à l’association intermédiaire, en tant qu’employeur, de vérifier le respect des durées maximales du travail et le repos obligatoire quotidien.

**4.2.4. Dépassement de la durée légale hebdomadaire**

Le seuil des heures supplémentaires s’apprécie utilisateur par utilisateur.

Si l’ensemble des heures effectuées dépasse la durée hebdomadaire légale, le paiement des heures supplémentaires est dû par l’association intermédiaire.

## Article 4.3 : Enregistrement du temps de travail des salariés en parcours

L’employeur et le salarié en parcours établissent un suivi des heures de travail effectuées.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l’employeur et signé par les deux parties ainsi que par l’utilisateur chez qui les heures ont été effectuées.

Le salarié communique à son employeur le nombre d’heures qu’il effectue chez tout autre employeur et tout changement éventuel afin de permettre à l’employeur de réaliser un suivi et d’empêcher le dépassement des durées maximales de travail.

## Article 4.4 : Aménagement de la durée du travail

Le salarié en parcours dans l’association intermédiaire étant soumis aux règles de l’entreprise utilisatrice en matière de durée du travail, les règles applicables relatives à la modulation du temps de travail sont celles de l’entreprise utilisatrice dans laquelle le salarié est mis à disposition.

Un salarié en parcours peut donc être soumis à la modulation du temps de travail sous réserve des dispositions applicables chez l’utilisateur.

# Titre 5 – Accompagnement des salariés en parcours

L’association intermédiaire déploie des actions d’accompagnement adaptées et différenciées selon les personnes et le territoire dans lequel elle est implantée.

Le service de l’association intermédiaire est l’accompagnement socio-professionnel couplé à un ou plusieurs contrats de travail. Le service proposé dans le cadre de l’association est déployé dans le cadre des parcours proposés, le plus souvent sur la base d’engagements réciproques.

L’accompagnement s’appuie sur un diagnostic élaboré en phase d’accueil à partir de la demande et (ou) des besoins repérés de la personne d’une part, de l’offre d’insertion de l’association et des besoins du territoire d’autre part.

# Titre 6 – Absences

## Article 6.1 : Suspension du contrat de travail

Lorsqu’un salarié en parcours est simplement inscrit dans l’AI mais n’a pas de contrat de travail en cours, on ne parle pas de suspension du contrat parce qu’il n’y a pas de contrat en cours.

Cependant, pendant cette période, le salarié en parcours, même s’il n’a pas de contrat de travail en cours, continue de bénéficier d’un accompagnement de la part de l’association intermédiaire.

Il faut différencier les périodes de mise à disposition des périodes de suspension du contrat de travail.

**6.1.1. Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents événements d’ordre privé ou professionnel. Il s’agit d’une période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou partie de ses effets. La suspension du contrat de travail implique que lors de la reprise de l’exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l’emploi qu’il a quitté temporairement ou un emploi similaire correspondant à ses compétences et un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

**La suspension du contrat de travail** est la situation dans laquelle les deux conditions essentielles du contrat de travail, à savoir la fourniture d’un travail par le salarié et le paiement du salaire correspondant par l’employeur, cessent de manière temporaire sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail.

La suspension implique donc que lors de la reprise de l’exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l’emploi qu’il a quitté temporairement ou un emploi similaire, correspondant à ses compétences et au paiement d’un salaire égal ou supérieur à celui correspondant à son emploi précédent. *Ex : un arrêt maladie, une formation professionnelle ou la grève sont des suspensions du contrat de travail.*

**6.1.2.** **Suspension pour cause de maladie, accident, maternité**

Les absences justifiées par l’incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d’accident dûment constaté par certificat médical, et notamment conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale, constituent une suspension du contrat de travail.

En cas d’indisponibilité du salarié pour maladie ou accident, le salarié adressera un certificat médical à l’employeur dans les 48 heures, soit deux jours ouvrables.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d’effet dans un délai de 4 jours ouvrés, pourra être considéré comme une faute pouvant entraîner l’engagement d’une procédure disciplinaire.

**6.1.3. Prise en charge des jours de carence**

Lorsqu’un salarié est absent pour raison médicale, l’association prend en charge, sous conditions, **les trois jours de carence non payés par la Sécurité sociale**.

Un **maximum de six jours de carence** par année civile est accordé dans ce cadre.

L’absence doit avoir fait l’objet d’un arrêt de travail remis par le salarié à l’association dans les délais impartis mentionnés ci-dessus.

La prise en charge est assurée pour tout salarié permanent ou salarié en parcours présent depuis au moins 6 mois d’ancienneté sans interruption dans l’association,

En cas d’accident du travail, il n’y a **pas de délai de carence** : le jour de l’accident est intégralement payé par l’employeur et le premier jour qui suit l’arrêt de travail est payé par la CPAM.

**6.1.4. Subrogation**

Lorsqu’un salarié qui a 6 mois d’ancienneté dans la structure depuis le début de son parcours en fait la demande, l’association peut percevoir en lieu et place du salarié les indemnités de Sécurité sociale dues au titre de la maladie, congé paternité, maladie professionnelle, maternité en contrepartie du versement du salaire maintenu durant la période d’absence.

L’association continue ainsi de verser au salarié son salaire habituel (selon les heures travaillées) sans que celui-ci ne soit pénalisé par les délais générés lors du traitement de son dossier par la Sécurité sociale.

La subrogation ne peut intervenir que si le salarié a des droits ouverts à la Sécurité sociale au titre des indemnités nature (indemnités journalières, congés maternité, etc.).

Le maintien de salaire se fera le 1er mois de l’arrêt maladie.

**6.1.5. Calcul de l’ancienneté pour bénéficier de la subrogation**

La condition d'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence en cumulant toutes les périodes de travail accomplies à Haut Services dans le cadre d'un contrat de travail.

## Article 6.2 : Détermination et modalité de prise de congés payés

**6.2.1. Droit aux congés payés**

Le nombre de jours de congés est déterminé conformément aux dispositions légales. Tout salarié acquiert 2,08 jours, soit un total de 25 jours ouvrés sur l’année (calcul sur le nombre de jours ouvrés).

Les congés peuvent être pris dès que le droit est ouvert.

Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits que les salariés à temps plein.

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

Les salariés ne peuvent s’opposer au calcul de leurs congés en **jours ouvrés** que si ce mode de calcul leur est moins **favorable** que le calcul en jours ouvrables (Cass. soc., 20 avril 2005, nº 04-42.297).

***A savoir :*** Le décompte des congés payés effectué en heures est illégal et interdit (Cass. soc., 11 mars 1998, nº 96-16.553 ; Cass. soc., 19 juin 2004, nº 02-19.866).

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail. Cette disposition est d’ordre public.

**6.2.2. Période de référence pour l’acquisition des congés payés**

La période de référence pour l’acquisition des congés payés court du 1er juin au 31 mai de l’année suivante.

En cas d’annualisation du temps de travail, la période de référence pour l’acquisition des congés payés est la même que celle de l’annualisation.

Pour chaque période de 5 ans d’ancienneté (à la signature du contrat de travail et non rétroactif), les salariés bénéficient d’un jour de congé supplémentaire par an.

**Salariés à temps partiel :**

Concernant les salariés à temps partiel, on ne tient **pas compte des horaires de travail** du salarié et du fait qu’il ne travaille pas à temps plein, mais à temps partiel (art. L. 3123-5 du CT ; Cass. soc., 31 janvier 2012, nº 10-30.935).

Le salarié à temps partiel a droit au **même nombre de jours de congés** que s’il travaillait à plein temps. Par exemple, pour un mois de travail à **24 heures par semaine,** il acquiert deux jours et demi de congé, comme le salarié travaillant 35 heures par semaine.

Le décompte de ses congés doit être effectué de la même manière : les jours de congés ne commencent à être décomptés qu’à partir du jour ouvrable normalement travaillé, et tous les jours ouvrables compris dans la période de congés (y compris ceux habituellement non travaillés du fait de l’organisation du temps partiel) s’imputent sur la durée des congés (Cass. soc., 22 février 2000, nº 97-43.515). Il sera donc décompté autant de jours de congés pour un salarié à temps partiel qui part en congés durant une certaine période que pour un salarié à temps plein qui part en congés durant la même période.

**6.2.3. Périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l’acquisition des congés payés**

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

-les jours fériés ;

-les périodes de congés annuels ;

-les périodes de congé maternité, adoption, accidents du travail, maladie professionnelle ;

-les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d’emploi) ;

-les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d’un congé de formation économique, sociale et syndicale ;

-les congés exceptionnels ;

-les périodes d’absences pour raison syndicale prévues par le Code du travail ;

-les repos compensateurs.

**Congé pour enfant malade**: 5 jours par année civile sur présentation d’un justificatif médical, enfant de moins de 16 ans.

**6.2.4. Modalités de prise de congés**

La période annuelle de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Le calcul se fait du lundi au vendredi même pour les temps partiels.

En cas de circonstances exceptionnelles et pour les besoins liés aux nécessités de fonctionnement de la structure, l’employeur qui entend modifier l’ordre et les dates de départ doit respecter un délai de prévenance de trois semaines.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Un salarié peut demander à partir en congés dès l'ouverture de ses droits, c'est-à-dire avant que la période de prise des congés payés ne soit ouverte. Par conséquent, il peut prendre par anticipation les congés payés déjà acquis, sans attendre la période de prise des congés (article L3141-12 du Code du travail).

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année (L3141-13).

**Dispositions supplétives :**

En application de l'article L. 3141-15, l'employeur (L3141-16) :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

-la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

-la durée de leurs services chez l'employeur ;

-leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

2° Ne peut, **sauf en cas de circonstances exceptionnelles**, modifier l'ordre et les dates de départ **moins d'un mois** avant la date de départ prévue.

**6.2.5. Règles de fractionnement et de report**

Les jours de congés payés peuvent être reportés sous réserve d’un accord entre l’employeur et le salarié.

**Ordre public :**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois **ne peut excéder 24 jours ouvrables**. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (L3141-17).

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés), il doit être continu (L3141-18).

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés), il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire (article L3141-19).

Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés selon les modalités définies par le Code du travail (article L3141-20).

**Champ de la négociation :**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables (ou dix jours ouvrés) est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour (L3141-21).

Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports (L3141-22).

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Règles de report :

1. Les congés payés reportés ne peuvent pas être rémunérés ;
2. Les reports de congés et leurs conditions sont exceptionnels et soumis à l’accord préalable de l’employeur ;
3. Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article [L3121-44](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902483&dateTexte=&categorieLien=cid), au 3° du I de l'article [L3121-64](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033003342&dateTexte=&categorieLien=cid) et à l'article [L3123-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902541&dateTexte=&categorieLien=cid). Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles [L3142-118](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033006269&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L3142-120 à L3142-124](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033006279&dateTexte=&categorieLien=cid) relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles [L3142-33](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902701&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L3142-35](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902703&dateTexte=&categorieLien=cid) relatifs au congé sabbatique et aux articles [L3151-1 à L3151-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902772&dateTexte=&categorieLien=cid) relatifs au compte épargne-temps.

**Dispositions générales :**

1. La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2. Le fractionnement des congés au-delà du 12e jour est effectué dans les conditions suivantes :
   1. Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
   2. 2 jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

**6.2.6. Indemnité de congés payés des salariés en parcours**

Le salarié titulaire d’un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu’ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l’entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Cette indemnité est calculée en fonction de la durée du contrat et ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

L’indemnité est versée à la fin du contrat.

**Stagiaires :**

Les stagiaires ne sont pas des salariés. Par conséquent, les dispositions légales relatives aux congés payés ne s’appliquent pas à eux. Néanmoins, lorsque la durée de leur stage est supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et autorisations d’absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage ou de la période de formation en milieu professionnel ([art. L. 124-13](javascript:Redirection('LE0000540032_20170505.HTML#I42805');) du Code de l’Education).

## Article 6.3 : Congés exceptionnels des salariés en parcours

Le paiement des jours de congés exceptionnels est une obligation légale prévue par le Code du travail. Dans la pratique et compte tenu du modèle économique des associations intermédiaires, il est difficile de gérer le paiement de ces jours de congés. C’est la raison pour laquelle COORACE propose une solution alternative : allouer une indemnité de compensation aux salariés en parcours.

**6.3.1 Congés exceptionnels de courte durée**

Les jours de congés exceptionnels sont rémunérés sur la base d’un jour de travail effectif habituel.

Le salarié a droit, sur justification, à un congé (L3142-1) :

1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (4 jours);

2° Pour le mariage d'un enfant (1 jour);

3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité (3 jours);

4° Pour le décès d'un enfant (5 jours), du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (3 jours) ;

5° Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (2 jours).

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

# Titre 7 – Institutions représentatives du personnel

## Article 7.1 : Liberté d’opinion et liberté civique

Les parties contractantes s’engagent au respect de la liberté d’opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d’adhérer librement à un syndicat constitué conformément au Code du travail.

Chacun s’engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d’appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l’embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l’organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d’adhérer à tel ou tel parti, mouvement ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié permanent peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Les chefs d'entreprise s'interdisent, comme ils l'interdisent à leurs représentants, d'exercer une quelconque pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

## Article 7.2 : Droit syndical et sections syndicales d’entreprise

L’exercice du droit syndical est reconnu dans l’association. L’employeur s’engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s’exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

## Article 7.3 : Calcul des effectifs

**7.3.1. Seuil déclenchant l’organisation obligatoire des élections**

Le personnel élit des représentants du personnel, membres du Comité Social et Economique dans toutes les structures d'au moins onze salariés.

L’effectif de onze salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Depuis les ordonnances travail, la mise en place du comité social et économique n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs et non plus « pendant 12 mois consécutifs ou non » au cours des 36 derniers mois (C. trav., art. L2311-2 du).

Le calcul s’effectue chaque mois (calcul des effectifs en mois glissants).

**7.3.2. Modalités de calcul des effectifs**

Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément à l’article L1111-2 du Code du travail.

Les salariés en parcours d’insertion sont pris en compte dans le calcul des effectifs au prorata de leur durée de travail et de la durée de leurs contrats.

Conformément à l’article L1111-2 d code du travail, les effectifs de l'entreprise sont calculés de la façon suivante :

1° Les salariés titulaires d'un **CDI à temps plein** et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise *(chaque salarié à temps plein compte pour un ETP)* ;

2° Les **salariés titulaires d'un CDD**, les **salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent**, les **salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an**, ainsi que les **salariés temporaires**, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° **Les salariés à temps partiel,** quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

**Les salariés en parcours d’insertion dans l’association intermédiaire sont généralement des salariés en CDD et à temps partiel.**

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

*On leur applique le calcul suivant : 1 x durée contractuelle / durée légale ou conventionnelle.*

**Le calcul des effectifs des salariés en contrat à durée déterminée à temps partiel est en principe doublement proratisé.**

En l’absence de durée hebdomadaire prévue dans le contrat, le calcul des effectifs ne peut se faire qu’en tenant compte de la présence des salariés en parcours **au prorata de leurs heures effectivement travaillées** (sans dépasser la durée légale du temps de travail).

CDI en temps complet = 1

CDI en temps partiel = 1 x prorata durée temps travail

CDD en temps complet = 1 x prorata temps présence (sur 12 derniers mois)

CDD en temps partiel = 1 x prorata durée temps travail x prorata temps présence (sur 12 derniers mois)

*Exemple : une salariée travaille 26 heures par semaine pendant 3 mois. On fera le calcul suivant : 1 x 26/35 (prorata durée temps de travail) x 3/12 (prorata temps de présence) = 0,18*

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise (art. L1111-3) :

* Les **apprentis** ;
* Les **titulaires d'un contrat initiative-emploi**, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ;
* Les **titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi** pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;
* Les **titulaires d'un contrat de professionnalisation** jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

NB : Cette disposition est en cours de révision dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, n° 583, 20 juin 2018 (art. 46) : les titulaires **d'un contrat initiative-emploi et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi** seraient pris en compte dans le calcul des effectifs.

***Le calcul des effectifs en droit du travail est différent du calcul des effectifs en droit de la Sécurité sociale.***

**Mode de calcul « URSSAF »**

Le décret du 9 mai 2017 est venu simplifier le mode de calcul des effectifs pour l’Urssaf à partir 1er janvier 2018. L’effectif, concernant le mode de calcul de la sécurité sociale, est apprécié au niveau de l’entreprise, tous établissements confondus et correspond à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l’année civile.

L’effectif s’apprécie chaque 31 décembre de l’année précédente.  Le calcul est donc relativement simple puisqu’il s’agit d’une moyenne sur 12 mois (les salariés à temps partiel ou mis à disposition sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans les mêmes modalités qu’en droit du travail : Exemple : pour un salarié est en CDD 26 heures par semaine pendant 3 mois dans l’année, on calculera 1 unité x 26 heures / 35 heures x 3 / 12 mois = 0,18).

## Article 7.4 : Elections, électorat et éligibilité

Les élections ont lieu selon les dispositions légales en vigueur et sont définies dans le protocole d’accord pré-électoral.

Le Président ou son représentant affiche les modalités des élections, selon le protocole d’accord qu’il soit ou non signé par les organisations syndicales.

Sont électeurs tous les salariés de l’association ayant travaillé dans le mois précédant les élections.

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé six mois, consécutifs ou non, dans les 12 mois précédant les élections, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

L’inspecteur du travail peut, dans les conditions fixées par l’article L2314-20 du Code du travail, accorder des dérogations concernant les conditions d’ancienneté.

Si une structure souhaite réduire ou augmenter la durée de l’ancienneté pour les salariés éligibles, il lui faut demander l’accord de l’inspection du travail.

Depuis les ordonnances travail, les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l’entreprise utilisatrice (art. L2314-23).

Le vote électronique et le vote à bulletin secret sous enveloppe peuvent valablement coexister mais dans ce cas, l’ouverture du vote sous enveloppe n’a lieu qu’après la clôture du vote électronique.

Une notice d’information détaillée sur le déroulement des opérations électorales doit être transmise aux salariés et le cahier des charges doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail

## Article 7.5 : Organisation du Comité Social et Economique

**7.5.1. Nombre de membres élus du Comité Social et Economique**

Le nombre d'élus du Comité Social et Economique est déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

**7.5.2. Durée du mandat**

Les élus du Comité Social et Economique sont élus pour un mandat de **2 ans**.

Le mandat des salariés en parcours perdure même lors des périodes d’intermissions pendant lesquelles le salarié n’a pas de contrat de travail.

La rupture ou l’arrivée du terme d’un contrat de travail entraîne la cessation du mandat.

En principe, la durée d’un mandat est de **4 ans** mais peut être réduite par accord à **2 ans, ce qui permet de coïncider avec la durée moyenne des parcours**.

**Champ de la négociation collective (art. L2314-34)**

Un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans.

Le représentant du personnel dont le contrat a pris fin est remplacé par un **suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire**. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie professionnelle.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation (C. trav., art. L2314-37).

**7.5.3. Utilisation des heures de délégation**

Pour les élus salariés permanents, les heures de délégation se définissent et s'exercent dans les conditions fixées par le Code du travail.

Pour les élus salariés en parcours, tenant compte, d'une part, de la brièveté de la plupart des missions de travail et, d'autre part, du fait qu'un élu titulaire en mission exécute son travail chez l’utilisateur auprès duquel il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :

Pour les élus titulaires salariés mis à disposition, quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé aux articles L2315-1 et L2315-2 du Code du travail.

Un élu titulaire quand il est un salarié en parcours exerce ses heures de délégation en dehors de ses heures de travail. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

Le temps de travail mensuel d’un salarié en parcours à temps partiel **ne peut être réduit de plus d’un tiers du fait des heures de délégation**. Le reste des heures devra obligatoirement être pris en dehors des heures travaillées.

Il s’agir pour le salarié d’heures complémentaires.

Les heures prises en dehors du temps de travail par un salarié en parcours en cours de mission sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont rémunérées comme du temps de travail effectif à échéance.

**7.5.4 Mise en place de bons de délégation**

Un bon de délégation précisant les heures de départ et de retour du salarié est délivré, sur sa demande, à un élu qui souhaite s’absenter de son poste de travail pour exercer son mandat.

Il est également délivré pour chaque heure de délégation utilisée.

**7.5.5. Conditions de fonctionnement et attributions**

L'employeur met à la disposition du Comité Social et Economique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ils peuvent être reçus, en cas d’urgence, sur leur demande. Ce temps n’est pas déduit du crédit d’heures.

Les élus du Comité Social et Economique peuvent, conformément à la loi, se faire assister, lors de leurs interventions auprès de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, par un représentant de leur organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise.

Les élus du Comité Social et Economique peuvent faire afficher les renseignements qu’ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Les parties rappellent qu'en application de l'article L2313-4 du Code du travail, dans les entreprises utilisatrices de salariés, ceux-ci peuvent faire présenter par les représentants du personnel élus des entreprises utilisatrices leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions relatives à la rémunération, aux conditions de travail et en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

**Ordre public :**

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les élus du Comité Social et Economique sont reçus collectivement par le Président de l’association ou son représentant, **selon les dispositions réglementaires.**

**7.5.6. Déplacement hors de l’entreprise**

Les représentants du personnel élus du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l’entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu’en dehors de leurs heures habituelles de travail, prendre tous contacts nécessaires à l’accomplissement de leur mission et établir des permanences pour rencontrer les salariés.

## Article 7.6 : Réunions et modalités de rémunération

Les réunions des représentants du personnel pourront se tenir en tout ou partie en dehors des heures de travail, selon des modalités arrêtées entre les élus de l'institution concernée et la direction de la structure.

Les heures sont rémunérées conformément aux dispositions de l’article L2315-11 du Code du travail.

Les réunions qui se tiennent dans le cadre de celles à périodicité fixée par les textes de même que celles provoquées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

# Titre 9 – Classifications – Rémunérations

## Article 9.1 : Grille de classification et salaires

Des coefficients peuvent être prévus avec des sous-catégories ainsi que des majorations liées à l’ancienneté. La fixation de la valeur du point est décidée par la structure.

L'écart de rémunération du principal dirigeant ne doit pas être supérieur à 5 fois le salaire le plus bas de l'entreprise.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Emploi repère | Niveau | Coefficient | Salaires brut en euros |
| Agent administratif-ve / chargé-e d’accueil | A | 255 | 1568.25€ |
| B | 270 | 1660.50€ |
| C | 285 | 1752.75€ |
| Exceptionnelle | 300 | 1845.00€ |
| Comptable | A | 255 | 1568.25€ |
| B | 280 | 1722.00€ |
| C | 305 | 1875.75€ |
| Exceptionnelle | 330 | 2029.50€ |
| Chargé-e de clientèle | A | 255 | 1568.25€ |
| B | 280 | 1722.00€ |
| C | 305 | 1875.75€ |
| Exceptionnelle | 330 | 2029.50€ |
| Chargé-e de développement | A | 285 | 1752.75€ |
| B | 315 | 1937.25€ |
| C | 345 | 2121.75€ |
| Exceptionnelle | 375 | 2306.25€ |
| Accompagnateur/ accompagnatrice socio-professionnel | A | 285 | 1752.75€ |
| B | 315 | 1937.25€ |
| C | 345 | 2121.75€ |
| Exceptionnelle | 375 | 2306.25€ |
| Responsable administratif-ve et de gestion | A | 285 | 1752.75€ |
| B | 315 | 1937.25€ |
| C | 345 | 2121.75€ |
| Exceptionnelle | 375 | 2306.25€ |
| Directeur-trice | A | 405 | 2490.75€ |
| B | 455 | 2798.25€ |
| C | 505 | 3105.75€ |
| Exceptionnelle | 555 | 3413.25€ |

L’évolution entre niveau se fera, selon l’entretien annuel, tous les 4 ans.

## Article 9.2 : Progression salariale

Tous les 3 ans, une garantie de progression salariale d’une valeur de 5 points d’ancienneté dans la classe conventionnelle est accordée à chaque salarié quel que soit son emploi repère et son niveau, avec un maximum de 35 points.

Ces points s’ajoutent au coefficient du salarié.

## Article 9.3 : Valeur du point

La valeur du point est indexée sur l’indice SYNESI (6.15€ au 01/07/2021).

Le Conseil d’Administration peut décider en fonction du résultat du versement d’une prime ou d’avantage en nature de façon discrétionnaire ou unilatérale. Ces versements ne peuvent en aucun cas constituer un avantage acquis.

# Titre 10 – Prévention des risques professionnels

## Article 10.1 : Connaissance des postes de travail

L’utilisateur apporte à l’association intermédiaire les éléments lui permettant de définir les caractéristiques particulières du poste à pourvoir.

L’association intermédiaire s’assure que le salarié en parcours a bien les qualités requises pour ce poste en procédant à une vérification des compétences en lien avec la mission proposée.

Dès que possible, une visite du poste doit permettre de mieux appréhender les risques professionnels et l’aptitude du salarié en parcours à y faire face.

Le présent accord rappelle l'obligation de renseigner précisément les contrats avec les mentions relatives aux caractéristiques particulières du poste de travail, d'indiquer si le poste figure sur la liste des postes à risques devant être définie dans l'entreprise utilisatrice, et de préciser les éventuels équipements de protection individuelle nécessaires pour la réalisation de la mission.

Il existe une liste des travaux interdits aux travailleurs intérimaires (article D4154-1 du Code du travail) mais aucune liste officielle des postes dits « à risques particuliers ». C’est donc à chaque entreprise de définir, dans son établissement et son domaine, ce qui constitue de tels postes.

Plusieurs indices permettent de les repérer :

* les postes réputés dangereux (travail en hauteur, travaux de maintenance, travail sur une machine, etc.) ;
* les postes nécessitant une formation réglementaire ou une habilitation particulière (conduite d’engins automoteurs, travaux électriques, etc.).

Les salariés en parcours réalisant une mission sur ce type de poste sont soumis à une surveillance médicale renforcée (cariste, exposition aux produits chimiques dangereux, au bruit, aux vibrations…).

## Article 10.2 : Accueil et formation renforcée à la sécurité des salariés en parcours dans les entreprises utilisatrices

L’association intermédiaire rappelle aux entreprises utilisatrices que, conformément à l’article L4141-2 du Code du travail, elles doivent assurer aux salariés en parcours un accueil et une formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité, ainsi qu'une formation renforcée et appropriée dès lors que le poste occupé figure sur la liste des postes à risques établie par l'entreprise utilisatrice.

(Cass. crim., 19 déc. 2000, n° 00-80.479 ; Cass. crim., 15 janv. 1991, no 89-86.352)

Rappelons que les salaries en parcours ne peuvent pas accomplir des **travaux particulièrement dangereux** conformément à l’article L5132-10 du code du travail. Ces travaux figurent sur une liste établie par l'autorité administrative (v. arrêté du 8 octobre 1990 modifié par arrêté du 4 avril 1996 et par arrêté du 12 mai 1998 fixant la liste de travaux pour lesquels l’employeur ne peut faire appel aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou aux salariés des entreprises de travail temporaire)

## Article 10.3 : Définition des facteurs de risques

Instauré par la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l’avenir et la justice du système de retraite, le Compte Pénibilité est un dispositif visant à réduire la pénibilité au travail et la durée d’exposition, et à prendre en compte les périodes de pénibilité dans la définition des droits à la retraite.

Le principe est de permettre aux salariés de droit privé exposés à certains facteurs de pénibilité, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, d’accumuler des points sur un compte – aujourd’hui dénommé le compte professionnel de prévention – tout au long de leur carrière.

Les facteurs de risques sont au nombre de dix selon l’article L4161-1 du code du travail. Ce sont les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif, les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées.

Depuis le 1er octobre 2017 (et les ordonnances travail), seuls six de ces dix facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif pénibilité permettent d’acquérir des points crédités sur le compte personnel de prévention (C2P)

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

L’association intermédiaire apprécie et évalue avec le client utilisateur les facteurs de pénibilité à retenir (déclaration sur le bon de commande professionnel).

Le salarié exposé à des facteurs de pénibilité (au-delà d’un certain seuil) peut accumuler des points sur son compte professionnel de prévention.

Les deux cotisations spécifiques ont été supprimées depuis le 1er janvier 2018.

L’employeur déclare les six facteurs de risques suivants lorsque les salariés de l’association intermédiaire sont concernés :

- activités exercées en milieu hyperbare ;

- températures extrêmes ;

- bruit ;

- travail de nuit ;

- travail en équipes successives alternantes ;

- travail répétitif.

## Article 10.4 : Fiche pénibilité

L’employeur est tenu de compléter le compte professionnel de prévention du salarié en fonction des éléments transmis par l’entreprise utilisatrice pour les salariés en parcours et exposés à un ou des facteurs de pénibilité.

Le particulier n’étant pas soumis à une obligation générale de prévention des risques, l’AI par substitution à celui-ci, établit la fiche pénibilité en fonction des éléments connus sur le poste à occuper.

Pour ce faire, un salarié permanent de l’AI peut se déplacer afin d’évaluer les risques que peut entraîner le poste en question.

L’association intermédiaire doit réaliser une fiche pénibilité en fonction des éléments transmis par l’entreprise utilisatrice pour les salariés exposés à un ou des facteurs de pénibilité.

Si l’utilisateur ne transmet pas les éléments de nature à établir une fiche de pénibilité alors que le poste est soumis à un facteur de pénibilité, l’AI est en droit de refuser la mise à disposition.

Cette disposition doit être prévue dans le contrat de mise à disposition.

Le Code du travail précise désormais que l'accord ou le plan d'action doit **préciser comment les titulaires d'un C2P peuvent utiliser leurs points** pour faire une formation permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, ou pour financer une réduction de leur temps de travail.

En revanche, il n’existe aucune obligation spécifique pour la troisième possibilité d'utilisation des points, soit la retraite anticipée.

# Titre 11 – Suivi médical

## Article 11.1 : Principe

Les dispositions légales s’appliquent dans le présent accord.

Plusieurs types de suivis sont à observer :

* **Le suivi normal** : La visite d’information et de prévention à lieu au maximum tous les 5 ans
* **Le suivi adapté** : Pour certaines catégories de travailleurs (moins de 18 ans, travailleurs handicapés, travailleurs bénéficiant d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit…), la visite doit avoir lieu tous les 3 ans au plus ;
* **Le suivi médical renforcé** : Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l’environnement immédiat de travail, le travailleur bénéficie sans délai des modalités du suivi individuel renforcé. Dans ce cas le médecin du travail fourni un avis d’aptitude.

## Article 11.2 : Délai

La durée du contrat de travail, même lorsqu'elle est courte, ne dispense pas de faire passer une visite.

L’article R4624-10 issu du décret du 27 décembre 2016, prévoit qu’une visite d'information et de prévention doit être réalisée « **dans un délai qui n'excède pas trois mois****à compter de la prise effective du poste de travail**».

L’article R4624-10 du Code du travail rallonge le délai pour passer la visite médicale (aujourd’hui visite d’information et de prévention) pour l’ensemble des entreprises.

Dans certains cas, la visite doit néanmoins être passée obligatoirement avant l’embauche :

- le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R4624-10. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste (C. trav., art. R4624-24) ;

- les salariés mineurs et les travailleurs de nuit doivent impérativement passer la visite avant leur affectation sur leur poste (C. trav., art. R4624-18).

Les associations intermédiaires bénéficient d’une disposition favorable avec l’article R5132-26-7 leur permettant d’effectuer la visite médicale le mois suivant la première mise à disposition.

## Article 11.3 : Examen médical d’aptitude

Le salarié se rend obligatoirement à l’examen médical d’aptitude qu’il soit de l’initiative de l’association intermédiaire ou de celle de l’utilisateur.

L’entreprise utilisatrice informe l’association intermédiaire des éventuels risques sur le poste proposé au salarié. Elle organise le suivi individuel renforcé.

L’association intermédiaire rappelle ces dispositions dans le contrat de mise à disposition.

Si le salarié travaille dans plusieurs structures de l’IAE, une convention de partage des frais liés au suivi médical du salarié peut être rédigée à l’initiative de l’une ou de l’autre des structures.

L’association intermédiaire peut s’engager à prendre en charge les frais de santé du salarié peu importe le nombre d’employeurs du salarié.

## Article 11.4 : Temps de trajet et durée de la visite

Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

* L’association indemnise le salarié sur la base d’un forfait (1 heure).

# Titre 12 – Equipements de protection individuelle

## Article 12.1 : Principe

Les propositions suivantes sont inspirées de la législation du travail temporaire. En principe, les équipements de protection individuelle doivent être remis au salarié par l’utilisateur qui connait mieux les risques particuliers du poste eu égard son secteur d’activité.

S’agissant de la fourniture des équipements de protection individuelle incombant à l’utilisateur, les signataires du présent accord rappellent que sont exclusivement visés :

- les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d’hygiène ou de sécurité, qui restent dans l’entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituant pas un avantage en nature ;

- les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l’emploi occupé ou dont le port s’explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués (excepté tout autre vêtement d’usage courant) et qui ne constituent pas un avantage en nature.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par le présent accord d’entreprise, peuvent être fournis à titre exceptionnel par l’association intermédiaire, notamment lorsque l’utilisateur est un particulier.

Les salariés en parcours ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Les équipements de protection individuelle pouvant être fournis par l’association intermédiaire sont les suivants :

* Des blouses, des gants, des chaussures de sécurité, …

## Article 12.2 : Transfert de responsabilité

Conformément à l’article L1251-21 du Code du travail, un transfert total de responsabilité s’opère envers l’utilisateur en matière de conditions d’exécution du travail.

Les conditions d’exécution du travail comprennent ce qui a trait :

- à la durée du travail ;

- au travail de nuit ;

- au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;

- à la santé et la sécurité au travail ;

- au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

La remise d’équipements individuels de protection par l’association intermédiaire n’opère aucun transfert de responsabilité. L’utilisateur vérifie impérativement ces équipements avant le début de la mission et s’interdit de faire travailler le salarié mis à disposition si l’équipement ne répond pas aux exigences de sécurité, à moins qu’il soit en mesure de lui en fournir.

Le matériel de protection individuelle qui sera fourni par l’association intermédiaire devra préalablement être vérifié par l’association intermédiaire en amont et par l’utilisateur avant de commencer la mission.

L’utilisateur doit toujours s’assurer que le matériel fourni est conforme aux règles de sécurité et le cas échéant refuser de l’utiliser.

Après vérification du matériel de protection individuelle, l’utilisateur se réserve le droit de refuser de le faire porter aux salariés qui lui sont mis à disposition, de sorte que, sa responsabilité est pleinement engagée dans le sens de l’article L1251-21 du Code du travail et que cette pratique ne saurait constituer un partage de responsabilité avec l’association intermédiaire.

Ces conditions sont mentionnées sur chaque contrat de mise à disposition afin d’en informer le client utilisateur.

# Titre 13 – Régime de mutuelle

## Article 13.1 : Principe

Un régime de mutuelle est proposé à l’ensemble des salariés conformément à la règlementation applicable au 1er janvier 2016, au titre de l’article L911-1 et suivants du Code de Sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de cette mutuelle qui est prise en charge pour moitié par lui-même et pour moitié par l’employeur. La partie à la charge du salarié est retenue sur sa fiche de paie à la fin du mois. La cotisation mensuelle est révisable chaque année en fonction du plafond de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, il est admis que certains salariés peuvent choisir de ne pas cotiser, quelle que soit leur date d’embauche, dès lors qu’ils en font la demande et qu’ils-elles justifient a minima annuellement de leur situation :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en frais de santé ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze 12 mois, même s'ils-elles ne bénéficient pas d'une couverture individuelle en frais de santé souscrite par ailleurs ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires d’une couverture maladie universelle prévue à l’article L861-3 du Code de la Sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

- les salariés bénéficiaires de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé prévue à l’article L.863-1 du Code de la Sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salarié-e-s cessent de bénéficier ou de cette aide ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l’embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

- les salariés qui bénéficient par ailleurs (par exemple, dans le cadre d’un autre emploi), pour le risque frais de santé, y compris en tant qu’ayants droit), d’une couverture collective relevant d’un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l’arrêté du 26 mars 2012 (JO du 8 mai 2012).

Dans ces cas, le salarié doit justifier de cette couverture chaque année.

Le salarié entrant dans un des cas précités et qui ne souhaiterait pas être affilié, devra le faire savoir par écrit à la Direction et y joindre les documents justificatifs. A titre informatif, les demandes doivent comprendre la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d’adhérer au régime lorsqu’ils-elles cesseront de justifier de leur situation.

# Titre 14 – Versement santé

## Article 14.1 : Principe

Le versement santé est une aide individuelle permettant aux salariés de financer la souscription d’une couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

En raison de la situation souvent précaire des salariés mis à disposition, l’association s’engage à informer le salarié de l’existence de cette aide afin qu’il puisse en bénéficier dans les conditions prévues par le Code du travail aux articles L911-7-1 du Code de Sécurité sociale.

Le versement santé est l’unique modalité de couverture des salariés mis à disposition qui remplissent les conditions suivantes :

- ne pas être affiliés obligatoirement au régime collectif,

- avoir un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois ou dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

- justifier d’un contrat individuel d’assurance « responsable »,

- en faire la demande.

Le calcul du versement s'effectue, pour les salariés mis à disposition dans le cadre de l'article L5132-9 du Code du travail, sur le fondement du nombre d'heures faisant l'objet de cette mise à disposition.

Ce montant est calculé mensuellement, en tenant compte de la durée du contrat, et en déterminant un montant de référence auquel il faut appliquer le taux prévu à l’article L911-8 du Code de Sécurité sociale. Ce montant est de 105 % pour les salariés en CDI et de 125% pour les salariés en contre à durée déterminée.

Le niveau de garantie peut être différent pour les salariés en parcours mais la complémentaire doit être proposée à tous.

# Titre 15 – Régime de prévoyance

## Article 15.1 : Principe

Tout salarié ayant travaillé douze mois, consécutifs ou non, dans l’association avec un minimum de 150 heures, bénéficie d’un régime de prévoyance.

Ce régime de prévoyance doit obligatoirement le couvrir en cas :

- d’incapacité de travail temporaire ;

- d’incapacité permanente totale, invalidité ;

- de décès.

Les garanties couvertes ainsi que les montants attribués sont fonction du contrat signé entre l’association et l’organisme de prévoyance.

La moitié des cotisations est à la charge de l’employeur.

L’arrêt du 9 juillet 2014 (n° de pourvoi 13-12.121) permet d’effectuer une différenciation de traitement en fonction des catégories professionnelles concernant la prévoyance.

En ce sens, l’égalité de traitement dans le cadre de la prévoyance ne vaut qu’entre salariés d’une même catégorie professionnelle. Les salariés en parcours peuvent donc être exclus compte tenu de la spécificité de leur poste qui rendrait difficile une telle pratique de prévoyance.

Le bénéfice de la prévoyance peut également être subordonné à certaines conditions. Par exemple, une ancienneté de X mois des salariés, ou la réalisation de certaines heures pour les salariés en parcours pour qu’ils soient pris en charge. Ou le statut des salariés permanents (assimilé cadre)

# 

# Titre 16 – Formation professionnelle

## Article 16.1 : Objectifs et priorités

La formation professionnelle continue est une priorité pour les associations intermédiaires.

L’association intermédiaire agit pour sécuriser les parcours des personnes les plus précarisées, renforcer leur accès réel à tous les droits, notamment le droit à la formation. Elle s’engage à défendre le statut et les droits des salariés en situation de multi emploi par la promotion de logiques contractuelles protectrices pour ces derniers.

Au regard de la situation particulière du salarié mis à disposition, les parties considèrent comme prioritaire la formation professionnelle au bénéfice des salariés mis à disposition afin que leurs compétences et leurs qualifications soient en adéquation avec leur projet professionnel et avec les besoins des entreprises clientes.

Les parties signataires portent une attention particulière aux objectifs suivants :

- les formations d’adaptation au poste afin que le salarié évolue sereinement dans l’entreprise cliente ;

- les formations permettant au salarié mis à disposition de construire son projet professionnel ;

- les formations permettant au salarié porté de développer et de maintenir ses compétences et ses qualifications mises à profit dans les sociétés clientes ;

- les formations permettant d’élever les niveaux de qualification des salariés mis à disposition.

## Article 16.2 : Obligations de l’employeur

**Vérification des compétences**

Conformément à la loi, l’employeur assure l’adaptation des salariés permanents et des salariés mis à disposition à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l’évolution des emplois et des besoins des territoires.

**Développement des compétences et des qualifications**

Conformément à la loi, l’employeur peut proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences et des qualifications du salarié.

A cette fin, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation.

L’association consacre au moins 1% de sa masse salariale pour la formation professionnelle. La répartition des fonds de formation doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

Dans le cadre de l’accord national, Fédération COORACE – AGEFOS PME, l’association verse la totalité de sa contribution à l’OPCO Entreprise de Proximité.

## 

## Article 16.3 : Entretien professionnel

L’employeur assure l’entretien professionnel prévu à l’article L6315-1 du Code du travail pour les salariés permanents.

Le suivi et l’accompagnement régulier des salariés en parcours d’insertion remplacent l’entretien professionnel.

## Article 16.4 : Plan de formation de l’association

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année, pour l’année suivante. Celui-ci prend en compte les demandes exprimées par les salariés au cours de leur entretien annuel ou au cours du suivi et de l’accompagnement des salariés en parcours d’insertion.

Ce plan est élaboré par le Président de l’association ou son représentant et soumis pour avis aux représentants du personnel élus du CSE. Un échéancier pouvant porter sur plusieurs années est établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

L’association établit tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d’une priorité pour examen de sa candidature en cas de vacance d’un poste dont la qualification correspond à la formation reçue.

Le contrat de travail du salarié qui part en formation dans le cadre du plan de formation continue à produire tous ses effets. Le départ en formation décidé par l’employeur est assimilé à un envoi en mission professionnelle, de ce fait, la rémunération est maintenue dans sa totalité et les frais pédagogiques sont entièrement à la charge de l’employeur, ainsi que les coûts d’hébergement et de déplacement.

Les salariés en parcours d’insertion, inscrits dans l’association mais ne disposant pas d’un contrat de travail en cours peuvent bénéficier d’actions de formation. Celles-ci sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

L’association intermédiaire peut cependant conclure un contrat de travail à durée déterminée spécifiquement pour la durée de la formation.

## Article 16.5 : Congé individuel de formation

Les règles relatives au congé individuel de formation s’appliquent à l’association.

Un droit au congé est ouvert au bénéfice des salariés en CDI qui justifient d’une activité salariée d’au moins 2 ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise.

Le salarié en CDD doit justifier d’une ancienneté d’au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

## Article 16.6 : Egalité d’accès à la formation

L’association s’engage à maintenir l’égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en veillant à ce que le taux d’heures de formation attribuées aux femmes et aux hommes reflète leur proportion dans les effectifs.

Les formations ne seront pas organisées, dans la mesure du possible, le mercredi et pendant les vacances scolaires et seront compatibles avec les horaires habituels de travail.

# Titre 17 – Protection juridique

## Article 17.1 : Assurances

L’association est assurée par :

- une police d’assurance couvrant les salariés permanents et les bénévoles pour les missions qui leur sont confiées par l’association ;

- une police d’assurance mandataires sociaux

- une police d’assurance couvrant les salariés inscrits dans l’association n’ayant pas de contrat de travail en cours et qui bénéficient d’une formation dans le cadre de leur parcours d’insertion.

Il incombe aux salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service de demander une extension d’assurance.

# Titre 18 – Frais professionnel

## Article 18.1 : Indemnités kilométriques

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité forfaitaire. Le décompte se fait à partir :

* du lieu d’embauche habituel inscrit dans le contrat de travail ;
* du lieu où le salarié effectué la majorité de ses heures de mission

Chaque salarié devant utiliser son véhicule pour des raisons professionnelles devra fournir une photocopie de la carte grise de son véhicule.

Les frais sont intégrés dans la paye et l’ordre de mission.

**Le permis de conduire sera demandé à chaque remise des clés du véhicule de Haut Services**.

## Article 18.2 : Indemnité de transport

L’association intermédiaire participe aux frais de transport public en prenant en charge 50% du prix des titres d’abonnements souscrits par ses salariés pour l’intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transport en public même si plusieurs abonnements sont nécessaires à l’accomplissement de ce trajet (train, bus…).

Les services publics de location de vélos sont également concernés.

La notion de résidence habituelle doit s’entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés.

Tous les salariés sont concernés par cette disposition, y compris les salariés à temps partiel.

En cas de mi-temps, le salarié est remboursé dans les mêmes conditions qu’un salarié à temps complet.

En cas d’horaires inférieurs à un mi-temps, le salarié bénéficie d’une prise en charge au prorata du nombre d’heures travaillées par rapport à un mi-temps.

## Article 18.3 : Indemnités de de repas

Les repas de service sont remboursés sur justificatifs aux frais réels plafonnés selon un barème défini et révisé tous les deux ans (15 euros).

## Article 18.4 : Tenue de travail

Le salarié se conforme aux exigences vestimentaires de l’utilisateur.

**Titre 19 – Avantage professionnel**

* **Article 19.1 : Prime de DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE**

Lorsque le salarié prend l’initiative de son départ en retraite, il ne s’agit pas d’une démission, mais d’un mode spécifique de rupture du contrat de travail.

Le salarié quittant volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d’une convention ou d’un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à une indemnité de départ en retraite conventionnelle ou contractuelle ou si elle est plus avantageuse, équivalente à :

* un demi-mois de salaire après 10 ans d’ancienneté ;
* 1 mois de salaire après 15 ans d’ancienneté ;
* 1 mois et demi de salaire après 20 ans d’ancienneté ;
* 2 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour l’intéressé, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois avec la prise en compte au prorata temporis des primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel.

L’indemnité de départ à la retraite (hors Plan de sauvegarde de l’emploi) a un caractère de salaire et non pas de dommages et intérêts. Elle est assujettie dès le 1er euro aux cotisations de [Sécurité sociale](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnites-de-rupture-du-con/les-indemnites-de-depart-volonta.html) ainsi qu’à la [CSG](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnites-de-rupture-du-con/les-indemnites-de-depart-volonta.html)-[CRDS](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnites-de-rupture-du-con/les-indemnites-de-depart-volonta.html).

# Titre 20 – Télétravail

Conformément aux articles L1222-9 et suivants du Code du travail, les modalités du télétravail peuvent être définies dans le cadre d'un accord collectif. Les dispositions suivantes reprennent en partie l'Accord-cadre européen sur le télétravail signé le 16 juillet 2002 et de l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

## Article 20.1 : Définitions

**20.1.1. Télétravail**

Le télétravail correspond à la réalisation en tout ou partie au domicile du salarié d'un travail normalement effectué au sein de la structure.

**20.1.2. Télétravailleur**

Est considéré comme télétravailleur tout salarié qui effectue toute ou partie de son activité professionnelle au sein de son domicile.

## Article 20.2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés permanents.

## Article 20.3 : Conditions de passage au télétravail

**20.3.1. Métiers concernés par le télétravail**

Les métiers exercés actuellement dans la structure Haut Services et pouvant être concernés par le télétravail sont :

- poste de direction

- Poste d’accompagnement socioprofessionnel

**20.3.2. Passage au télétravail**

Le télétravail est accessible :

- sur demande du salarié occupant un poste éligible au télétravail, la structure étant libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite ;

- sur proposition de la structure, le salarié étant libre de refuser cette proposition, sans que cela soit un motif de rupture du contrat de travail ;

- lors de l'embauche.

**20.3.3. Période d'adaptation**

Tout passage au télétravail d'un salarié déjà présent dans l'entreprise donne lieu à une période d'adaptation d'une durée de 3 mois.

Pendant ce délai, chacune des parties peut librement mettre fin au télétravail sous réserve du respect d'un préavis de 1 jours.

**20.3.4. Réversibilité**

L'entreprise ou le salarié pourront librement prendre l'initiative de proposer un abandon du télétravail sans obligation d'acceptation.

Toutefois, les télétravailleurs bénéficient d'une priorité pour l'accès à un emploi disponible dans l'entreprise ne faisant pas appel au télétravail.

L'entreprise s'engage à informer régulièrement les télétravailleurs ayant fait connaître leur volonté d'abandonner le télétravail des disponibilités d'emploi.

**20.3.5. Informations remises avant la mise en place du télétravail**

Avant la mise en œuvre du télétravail, le salarié se verra remettre les données informatives suivantes:

- les conditions d'exécution du télétravail notamment : le descriptif des tâches et missions, l'évaluation de la charge de travail, les plages horaires d'accessibilité, la rémunération, la durée du travail, le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec la structure etc. ;

- les matériels (hard et/ou soft) mis à disposition du salarié par la structure : le descriptif, les modalités d'installation, de maintenance et de suivi, les conditions de prise en charge des coûts de fonctionnement directs et/ou indirects, etc. ;

- les dispositions légales et les règles de la structure relatives à la protection et à la confidentialité des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles, etc. ;

- les conditions d'utilisation des équipements ou outils informatiques comme internet : énoncé des règles, restrictions et sanctions en cas de non-respect, procédure à suivre en cas de panne, etc. ;

- les moyens éventuellement utilisés pour surveiller l'activité du télétravailleur ;

- la politique d'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail notamment les règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation ;

- l'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs.

En cas de désaccord sur les conditions de mise en œuvre du télétravail transmises par la structure, un entretien individuel sera organisé afin d'identifier les difficultés posées et d'envisager les éventuelles adaptations nécessaires.

Le salarié aura la faculté de renoncer à sa demande de mise en place du télétravail (ou de refuser la proposition faite par l'employeur), sans que cela ne puisse constituer un motif de rupture de son contrat de travail.

## Article 20.4 : Durée et aménagement du temps de télétravail

**20.4.1. Salariés au forfait**

Les télétravailleurs dont la durée du travail est fixée de manière forfaitaire en heures ou en jours demeurent régis par les dispositions légales et conventionnelles relatives à ce mode d'aménagement du temps de travail.

**20.4.2. Salariés en horaire prescrit**

Les horaires de télétravail sont fixés par l'entreprise. Ces horaires sont modifiables sous réserve d'une information individuelle du salarié au moins 7 jours à l'avance.

**20.4.3. Horaires individualisés**

Le télétravail s'exerce dans le cadre d'un horaire individualisé et dans le respect des conditions suivantes :

- le télétravail s'effectue obligatoirement dans la plage horaire ;

- le télétravailleur s'engage à ne pas travailler plus de six heures d'affilée sans prendre une pause d'au moins 20 minutes ;

- à l'intérieur de la plage horaire définie au présent article, le télétravailleur fixe librement son horaire effectif de travail dans le respect de la durée du travail, aucune heure supplémentaire ne devant être effectuée.

**20.4.4. Régulation de la charge de travail**

Si la charge de travail ne permet pas le respect des horaires ou du forfait, le télétravailleur en informe la structure.

Un entretien individuel est organisé avec le salarié pour procéder à une analyse de la charge de travail et définir, sur la base du constat qui aura été dressé, les mesures nécessaires pour pouvoir adapter temps de travail et charge de travail.

**20.4.5. Plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être contacté**

Afin de garantir au salarié le respect de sa vie privée, l'entreprise et les salariés en télétravail s'engagent à respecter les plages de disponibilités suivantes : [définir la plage horaire]

Le salarié pourra être contacté pendant ces plages.

En dehors de ces plages, il ne pourra être reproché au salarié de ne pas être joignable.

## Article 20.5 : Principe de l'égalité de traitement

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, gestion des carrières, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.), les salariés embauchés ou ayant opté pour le passage au télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitement que les autres collaborateurs de la structure.

## Article 20.6 : Matériel informatique et de communication

**20.6.1. Conditions de mise à disposition du matériel**

Sous réserve de la conformité des installations électriques et du lieu où s'exerce le travail, la structure fournit aux télétravailleurs l'ensemble du matériel informatique et de communication permettant l'exercice de leur activité.

Une fiche de remise de matériel sera signée par le salarié lors de toute mise à disposition.

**20.6.2. Obligations des télétravailleurs**

Les télétravailleurs sont tenus :

- d'utiliser uniquement ce matériel à titre professionnel et pour le seul compte de la structure à l'exclusion de toute autre utilisation ;

- de prendre le soin le plus extrême de ce matériel (logiciels inclus) ;

- de respecter toutes les procédures et bonnes pratiques d'utilisation sur lesquelles le télétravailleur aura été informé ;

- d'aviser immédiatement la structure en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

## Article 20.7 : Frais de fonctionnement

**Prise en charge par l’employeur**

L'entreprise prend en charge uniquement le surcoût nécessaire à l’exercice du télétravail des salariés.

Ainsi si les salariés disposent déjà d’une connexion internet, la structure ne prendra pas en charge son paiement.

## Article 20.8 : Assurances

Des polices d'assurance couvrant l'ensemble des risques liés à la présence et au fonctionnement du matériel de l'entreprise au sein du domicile des salariés sont souscrites et payées par l'entreprise.

## Article 20.9 : Protection des libertés individuelles et de la vie privée

**20.9.1. Accès au domicile du salarié**

L'accès au domicile du salarié est par principe interdit, sauf accord du salarié.

L'accord n'est pas requis dans les cas suivants qui donnent lieu à une simple information préalable du salarié :

- maintenance du matériel;

- visites de sécurité effectuées par l'entreprise ou toute personne mandatée par elle ou par le CHSCT.

**20.9.2. Protection de la vie privée**

La structure s'interdit, directement ou indirectement, de solliciter le salarié en dehors des plages de travail fixées au présent accord.

**20.9.3. Moyens de surveillance**

Toute mise en place d'un système de surveillance et/ou de contrôle de l'activité des télétravailleurs donne lieu à une information préalable des représentants du personnel et des salariés concernés. Cette information précise les moyens utilisés ainsi que la finalité de la surveillance et/ou du contrôle.

## Article 20.10 : Protection de la santé et de la sécurité des télétravailleurs

**20.10.1. Travail sur écran**

La réglementation du travail sur écran s'applique au télétravail.

Les salariés sont soumis à une surveillance médicale spéciale du fait du travail sur écran. Ils doivent répondre positivement à toute sollicitation en la matière notamment aux convocations et visites devant le médecin du travail.

**20.10.2. Accident du travail**

En cas de survenue d'un accident du travail, les salariés informent sans délai la structure.

## Article 20.11 : Encadrement des télétravailleurs

La structure organise l'encadrement des télétravailleurs de manière à ce que le télétravailleur :

- participe régulièrement à des activités collectives (formation, réunions, etc.) ;

- puisse rencontrer régulièrement sa hiérarchie ;

- dispose d'un « référent » qui peut être, ou non, son responsable hiérarchique ;

- bénéficie de l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines comme les autres salariés de l’entreprise.

# Titre 21 - Qualité de vie au travail

## Article 21.1 : Engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail

L’association reconnaît que l’amélioration de la qualité de vie au travail passe avant tout par un sentiment du « travail bien fait » au sein d’un environnement de travail agréable. Cette culture commune doit guider l’ensemble des conduites de chacun au sein d’une meilleure prise en charge des salariés mis à disposition.

L’association peut se référer aux guides et documents produits par l’Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) en matière de qualité de vie au travail.

La direction veille à développer un climat favorable à l’instauration de bonnes relations de travail en développant notamment l’écoute et le dialogue avec son équipe.

Conformément à l’article L4121-1 du Code du travail, l’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

La fonction Ressources Humaines coordonne la mise en place des actions en faveur du développement de la qualité de vie au travail au sein de la structure.

D’autre part, la qualité de vie au travail implique la participation de chacun, quelle que soit sa place dans l’entreprise. Dès lors, tous les salariés ont leur rôle à jouer dans l’amélioration de la qualité de vie au travail notamment dans la prévention et l’identification des situations individuelles.

Les instances représentatives du personnel participent à la politique de prévention des risques et de la pénibilité au travail. Elles contribuent également à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu’à l’information et la sensibilisation des salariés.



L’association est sensible et respectueuse des obligations légales en matière de conditions de travail.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d’accidents du travail des salariés permanents et des salariés mis à disposition ;

- Nombre de jours d’absence pour accident de travail des salariés permanents et des salariés en parcours ;

- Nombre de congé maladie pour les salariés permanents et les salariés mis à disposition ;

- Nombre de jours d’absence pour congés maladie des salariés permanents et des salariés mis à disposition.

## Article 21.2 : Mesures d’articulation vie professionnelle et vie personnelle

L’association est vigilante à la mise en place d’une organisation du travail facilitant l’articulation de la vie familiale et professionnelle des salariés. Elle s’engage à mettre en place des mesures favorisant l’aménagement du temps de travail. Pour cela, l’échange entre les salariés et les instances de l’association est privilégiée pour procéder à l’aménagement du travail.

Afin de contribuer à une vie familiale harmonieuse, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés ans la fixation de l’ordre des départs en congé.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés permanents à temps partiel ayant repris un travail à temps plein ;

- Nombre de salariés permanents ayant réduit leur temps de travail sur l’année.

**Don de jours de repos**

Conformément aux dispositions légales, le don de jours de congés ou de repos (5ème semaine de congés payés, RTT ou récupération) est possible au profit d’un salarié, parent ou enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue, sous réserve de la présentation d’un certificat médical.

Le don concerne les salariés appartenant à la même structure et doit viser un salarié identifié.

Le don prend la forme d’une renonciation anonyme et sans contrepartie à tout ou partie des jours de repos non pris par le donateur.

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade (article L1225-65-1 et L1225-65-2).

**Activités bénévoles ou associatives**

Des salariés peuvent exercer, en sus de leurs activités professionnelles, des responsabilités auprès d’associations ou de structures bénévoles externes. Les compétences mises en œuvre à l’occasion de ces activités externes feront l’objet d’une mention spécifique à l’occasion de l’entretien professionnel entre le salarié et son responsable.

La loi du 8 août 2016 prévoit l’intégration d’un compte d’engagement citoyen (CEC) dans le compte personnel d’activité qui recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire qui lui permettent d’acquérir des heures qui seront inscrites sur son compte personnel de formation (CPF).

Les conditions d’application de ce dispositif ainsi que les activités qui permettent l’acquisition d’heures sont précisées aux articles L5151-7 du Code du travail.

**Droit à la déconnexion**

Des principes relatifs aux temps de travail dans les locaux de l’association sont rappelés afin de servir de base au droit à la déconnexion. Ainsi :

- les plages d’ouverture des locaux couvrent une période allant de 08h00 à 18h00, du lundi au vendredi ouvrés. En dehors de ces horaires, le personnel permanent peut, de façon exceptionnelle, occuper les locaux.

-le temps privé et de repos (quotidien, hebdomadaire, congés payés, congés maladie…) doit être respecté.

-la direction doit veiller à ce que les réunions se tiennent dans une plage horaire entre 8h00 et 12h00 et 13h30 à 17h00 et prennent en considération le temps de transport afin de permettre à leurs collaborateurs de concilier vie privée et vie professionnelle. La direction s’assure aussi que les salariés disposent d’un temps de pause suffisant pour déjeuner.

-la programmation de réunions doit prendre en compte dans la mesure du possible le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions.

Le droit à la déconnexion – qui porte par définition sur des situations de travail hors des locaux de l’entreprise – s’inscrit dans le cadre des principes.

Ce droit exige des personnes concernées la mise en œuvre de comportements responsables quant à l’usage de la messagerie et des outils connectés. Par principe, tout utilisateur doit proscrire l’envoie de mails en dehors du temps de travail. Avant d’envisager une possible dérogation à ce principe, l’émetteur doit s’interroger sur la nécessité d’envoyer un mail ou de faire part d’une information non urgente hors temps de travail du destinataire et envisager le recours par préférence de l’envoi en différé. S’il maintient sa décision, il doit mentionner dans son message d’envoi qu’une réponse immédiate n’est pas requise.

La salarié interrogé n’a pas d’obligation de répondre à une sollicitation dont il fait l’objet en dehors de son temps de travail et est autorisé à éteindre son téléphone ou à ne pas consulter ses mails professionnels durant ses périodes de repos, à indiquer on indisponibilité et la durée de celle-ci et/ou à réorienter ses correspondants vers une personne disponible.

## Article 21.3 : Prise en compte des risques psychosociaux

L’association affirme sa volonté de prévenir les risques psychosociaux, contribuant ainsi à l’amélioration de la santé et du bien-être des salariés.

L’amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de la structure. Un professionnel de santé, comme le médecin du travail, peut être une ressource en termes d’identification du stress au travail.

Conformément à l’article L1152-4 du Code du travail, l’association s’engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

L’association entend par cet accord rappeler fermement la prohibition de tout comportement hostile au sein de ses établissements : propos désobligeants, calomnieux ou racistes, sarcasmes, mises à l’écart, insultes, insinuations tendancieuses ou dégradantes notamment à caractère sexuel, critiques injustifiées.

## Article 21.4 : Egalité professionnelle et principe de non-discrimination

Les parties signataires profitent du présent accord pour marquer leur attachement à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement au principe de non-discrimination en application de l’article L1132-1 du Code du travail. Le respect de ces principes est essentiel et représente un facteur d’enrichissement, de dynamisme et de bien-être au sein de la structure.

Dans ce contexte, les parties signataires partagent la conviction que les actions à engager, pour lutter contre les stéréotypes, soutenir le développement de la diversité et contrer toute forme d’inégalité à l’emploi, visent autant les femmes que les hommes.

L’association est attentive à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l’organisation. Elle est engagée dans le respect de l’égalité professionnelle entre les femmes et es hommes et œuvre dans ce sens afin de garantir l’effectivité de ce principe au sein de l’association et, dans la mesure du possible, des entreprises utilisatrices.

**Mixité des emplois**

L’association est engagée dans la promotion de la mixité des emplois, notamment dans le choix des missions attribuées aux salariés mis à disposition.

Le processus de recrutement et de mobilité doit continuer à se dérouler sur la base de critères identiques pour les femmes et les hommes.

**Promotion et évolution professionnelle**

La politique d’évolution des carrières est basée uniquement sur les compétences des salariés évalués sur des critères transparents et objectifs.

L’association s’engage :

- à veiller à une répartition équilibrée des augmentations individuelles lors de l’élaboration de la politique salariale ;

- à mobiliser les responsables hiérarchiques avant l’attribution des augmentations individuelles et rappeler les obligations légales en matière d’égalité salariale ;

- à analyser les salaires de base entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la campagne annuelle de révision des salaires. En cas de détection de salaire non justifiée par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe (compétences, expérience professionnelle, responsabilité…), les corriger éventuellement ;

- à ce que le congé de maternité et le congé d’adoption n’entravent pas ou ne ralentissent pas l’évolution de la rémunération. Il est convenu que le salarié perçoive des augmentations générales définies lors de la négociation annuelle sur les salaires et bénéficie d’un avancement de salarie individuel égal à la moyenne des avancements individuels perçus pendant la durée de son congé par les salariés occupant une fonction de la même classe.

**Mesures en faveur de l’égalité salariale**

L’association s’engage à maintenir le respect de l’égalité salariale à l’embauche et tout au long de la carrière professionnelle des salariés et donc à réduire les inégalités salariales.

**Communication et sensibilisation**

L’association s’engage à combattre tous les stéréotypes sur le terrain par des actions de sensibilisation de toutes les parties prenantes sur la nécessité de proscrire les propos, comportements et images sexistes et discriminatoires.

Dans ce cadre, l’association s’engage à prévenir toute action, comportement ou propos discriminatoire de la part des entreprises utilisatrices envers les salariés mis à disposition.

Fait à Pontarlier, le 05 avril 2022,

Pour le délégué du personnel, Pour le Président de Haut Services,