

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1278

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635652

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635652

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 06:03

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 14 BIS	•
Article	•
Article 13	•
Article 22 bis	•
Article 14	•
Article 12	•
Article 12 ter	•
Article 12 bis	•
Article 10 BIS	•
Article 25	•
Article 11	•
Article 26	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 23	•
Article 22	•
Article 24 quater	•
Article 13 bis	•
Article 11 bis	•
Article 19 BIS	•
Article 20	•
Article 3	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 2	•
Article 16 BIS (1)	•
Article 17 (1)	•
Article 15	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant : Avenant n° 1 du 31 mars 1988 relatif au schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée	•
Article	•
Avenant : Annexe I organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994	•
Article	•
Avenant : Annexe II organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•

Avenant : Avenant n° 3 du 29 septembre 2009 portant modification de la convention	•
Article unique	•

Avenant : Avenant n° 6 du 10 mars 2009 à l'avenant prévoyance n° 2 du 14 décembre 1990	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Avenant n° 4 du 25 mai 2010 relatif à la prévoyance	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•

Avenant : Avenant n° 5 du 25 mai 2010 relatif au champ d'application de la convention	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Avenant du 22 mars 2011 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Avenant : Avenant n° 6 du 17 mai 2011 relatif au fonctionnement de la commission paritaire	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Avenant n° 7 du 4 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Avenant n° 8 du 7 juin 2012 relatif à la commission paritaire

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article

Avenant : Avenant du 18 octobre 2012 à l'avenant no 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article

Avenant : Accord du 21 mai 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article
- Article

Avenant : Avenant du 22 mai 2014 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article

Avenant : Avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6

Avenant : Avenant du 19 mai 2015 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article

Avenant : Dénonciation par lettre du 23 mai 2016 de l'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH de l'accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collect

- Article

Avenant : Avenant du 21 mars 2017 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Accord du 27 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « Frais médicaux »

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Accord de méthode du 28 novembre 2019 relatif à la négociation collective en vue de la convention collective harmonisée des champs conver

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 1 décembre 2004 relatif aux salaires

Article	•
---------------	---

Avenant salaires : Accord du 12 décembre 2005 relatif aux salaires

Article	•
---------------	---

Avenant salaires : Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007

Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant salaires : Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant salaires : Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983. Etendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.

ART. 14 BIS

Tout salarié d'une association peut demander un congé sans solde. Cette demande doit être faite par écrit au moins deux mois avant la date prévue sauf accord particulier pour les périodes inférieures à un mois et demi. Le congé ne peut pas dépasser trois mois.

ART.

Au cours du congrès de Grenoble en octobre 1981, la fédération des P.A.C.T. a voté à l'unanimité une motion qui propose dans son article 4 :

" La définition des orientations d'une politique conventionnelle du personnel et le développement de la participation de ce personnel à la vie des associations. "

C'est dans ce cadre, et également dans la dynamique des divers objectifs touchant d'une part, la vie des associations et surtout le projet social du mouvement que l'engagement a été pris par la fédération nationale des centres P.A.C.T. d'entreprendre les négociations permettant d'aboutir à la conclusion d'une convention collective nationale.

Cette convention doit permettre l'exercice de la solidarité entre tous les membres d'une association, administrateurs et permanents. Elle voudrait garantir l'indépendance et la dignité de chacun en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la mission sociale que se sont fixées les associations.

Elle doit être un moyen de concrétiser un aspect nouveau des relations entre employeurs et salariés évoluant dans le cadre associatif.

Cette convention doit être un outil ouvert et évolutif qui devra s'inscrire dans le projet social du mouvement tel qu'il sera défini au cours des assemblées générales. Elle tient compte de la spécificité de la vie associative dans tous ses aspects.

Elle a aussi pour but d'harmoniser pour l'ensemble du personnel permanent :

- les conditions de travail ;
- les possibilités de carrière et de promotion.

Elle veut également favoriser la participation de tous à la vie du mouvement P.A.C.T.

Conscients que cette harmonisation nécessaire amènera des difficultés d'application dans certaines associations, les parties signataires fixent une période de deux ans pour que l'ensemble des associations P.A.C.T. applique dans leur totalité les clauses de la présente convention.

ART. 13

La durée du travail est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est en général répartie sur cinq jours ; cependant, pour certains emplois, l'horaire hebdomadaire peut être réparti sur six jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité du service.

Conformément à l'[article L. 212-8 du code du travail](#), les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire d'un transfert des heures d'une semaine sur l'autre, afin de permettre une plus grande souplesse pour les salariés (1).

Les heures en plus ou en moins se compensent " heure par heure ". Ainsi, lorsque l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire légal, les salariés reçoivent néanmoins, pour la semaine en cause, une rémunération correspondant à cet horaire légal (1).

Par contre, les heures faites, en compensation, une autre semaine, en plus de l'horaire légal-lesquelles ont déjà été payées dans le cadre de la modulation-donnent lieu au paiement, en fin de mois, des majorations légales pour heures supplémentaires, dans le cadre de la semaine. Ces heures en plus ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires, conformément aux dispositions du code du travail (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Les organismes relevant de la présente convention collective nationale de branche pourront conclure des contrats à durée déterminée à objet défini pour les activités nécessitant des compétences spécifiques d'ingénieurs ou de cadres, dont ils ne disposent pas au sein de leur personnel ou dans une association PACT voisine, dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme.

1. Conditions de recours au contrat à durée déterminée à objet défini.

Ce contrat à durée déterminée ne peut être conclu qu'avec un ingénieur ou un cadre, au sens de la présente convention collective et dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme. Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Il est conclu pour la réalisation d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

2. Conclusion du contrat à durée déterminée à objet défini.

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 heures de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention " contrat à durée déterminée à objet défini " ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

3. Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du mouvement PACT et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la validation des acquis de l'expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue.

**ART.
14**

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Pour faciliter l'étalement des vacances, la période de congé, prévue à l'[article L. 223-7 du code du travail](#), est étendue à l'ensemble de l'année et peut donc s'étendre du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Des congés d'ancienneté sont accordés à raison de :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 5 ans de présence ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans de présence ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans de présence.

Ces jours devront être pris en dehors du congé principal.

Il est accordé chaque année au personnel des associations trois jours de congés mobiles. Ces trois journées sont réparties soit par fermeture à l'occasion des ponts ou des fêtes locales, soit par roulement pouvant être fractionnés par journée.

Les règles de fractionnement restent celles prévues par le code du travail.

Il est rappelé que la " cinquième semaine ", c'est-à-dire six jours ouvrables, doit être prise en dehors du congé principal, conformément aux dispositions de l'[article L. 223-8 du code du travail](#).

Pour le bon fonctionnement de l'association, une concertation doit s'engager avant la fin du 1er trimestre de chaque année pour fixer le calendrier des congés, y compris des ponts et les dates éventuelles de fermeture de l'association.

**ART.
12**

a) Tout licenciement doit être fait conformément à la législation en vigueur et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans tous les cas de licenciement, les délégués du personnel seront informés.

b) Dans les cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou toute modification de structure entraînant une réduction d'effectif, l'employeur consulte dans les conditions réglementaires le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués et/ou représentants du personnel sur les mesures qu'il compte prendre.

Le salarié congédié par suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible et bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage avec prise en compte de son ancienneté dans le mouvement, sous réserve d'en faire la demande dans le délai de quatre mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail (1).

Conformément au 1er alinéa de l'article 9, des solutions seront recherchées au sein du mouvement P.A.C.T. - A.R.I.M. ou des organisations associées pour offrir éventuellement des emplois aux personnes licenciées dans le cadre du paragraphe b ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

**ART.
12
ter**

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue au code du travail, qui doit être prise en compte, est l'indemnité prévue à l'article 12 bis de la présente convention collective nationale.

**ART.
12
bis**

En cas de licenciement, le code du travail s'applique. L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire de référence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

NOTA : L'article prend effet à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires. ([Avenant du 13 décembre 2017 - art. 5](#))

**ART.
10
BIS** Cet article fera l'objet d'un avenant particulier.

**ART.
25** Les différents collectifs relatifs à l'application de la présente convention seront déférés à une commission paritaire régionale, comprenant des présidents d'associations ou des administrateurs dûment mandatés et des représentants des organisations syndicales représentatives.

**ART.
11** En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté.

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
Plus de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. Dans cette hypothèse, aucune indemnité n'est due.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi peut être dispensé d'effectuer le solde du préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant 2 heures par jour de préavis, qui seront proratisées pour les emplois à temps partiel. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

Ces heures d'absence sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

Ces heures ne sont plus dues lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail aux torts de l'employeur. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

- ART.
26**
1. Toutes les questions d'ordre collectif, non prévues par la présente convention et ses annexes, pourront faire l'objet d'avenants particuliers.
 2. Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé à la D.D.T. de Paris.

Les besoins en personnel sont satisfaits en faisant appel à tous les moyens légaux d'embauchage. Toutefois, les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalentes, aux demandes originaires du mouvement PACT et ARIM.

Le personnel en place dans l'association est évidemment prioritaire pour le poste proposé.

Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de toutes les associations de la région, les délégués et les représentants du personnel en seront informés dans les 15 jours au moins avant l'embauchage et auront connaissance du statut des contrats de travail proposés.

Lors de l'embauchage, la présente convention collective, ses annexes et ses avenants sont remis contre décharge à la personne recrutée.

L'embauchage fait l'objet d'une lettre d'engagement du président de l'association indiquant notamment les conditions de rémunérations, la durée hebdomadaire du travail, la classification de l'intéressé et les précisions concernant le poste de travail (voir classification en annexe).

Un modèle de lettre d'engagement est joint en annexe.

La période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés et techniciens : 1 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour les employés et les techniciens, pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai : 1 mois pour les ouvriers ; durée maximale renouvellement compris : 2 mois pour les employés et techniciens) ;
- agents de maîtrise : 2 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 3 mois) ;
- cadres : 3 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 2 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 5 mois).

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer en respectant un délai de prévenance fixé à :

- pour l'employeur :
 - 24 heures pour une durée de période d'essai de moins de 8 jours ;
 - 48 heures pour une durée de période d'essai entre 8 jours et 1 mois ;
 - 2 semaines après 1 mois de période d'essai ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;
- pour le salarié :
 - 48 heures pour une période d'essai supérieure à 8 jours ;
 - 24 heures pour une période d'essai inférieure à 8 jours.

La durée du préavis de rupture de la période d'essai ne peut entraîner un dépassement de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus.

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être effectuée, si possible, dans la première semaine. Son résultat conditionne l'embauchage définitif.

Les dispositions du présent article 9 ont force obligatoire.

ART. 10 En raison du caractère confidentiel des renseignements à leur disposition touchant les secrets et situations de famille ou les renseignements d'ordre personnel des usagers des associations, ainsi que les dispositions des études techniques et d'urbanisme, les membres du personnel sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de réserve.

ART. 23 **DEPLACEMENTS DE COURTE DUREE**

Les collaborateurs que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements sont remboursés de leurs frais sur justificatifs.

Ces frais peuvent comprendre, pour les déplacements n'excédant pas la journée :

- les frais de transport, soit en automobile, chemin de fer ou transport public ;
- les frais de repas.

Ces remboursements seront faits selon un barème défini par chaque commission paritaire régionale ou à défaut par chaque association en se référant à des barèmes nationaux ou locaux.

Dans le cas où le temps de déplacement aller et retour est pris en dehors des heures normales de travail, ces heures sont réglées selon accord préalable dans le cadre de chaque association.

DEPLACEMENT DE LONGUE DUREE

Les déplacements dont la distance et les moyens de déplacement ne permettent pas le retour des collaborateurs chaque soir à leur domicile font l'objet de remboursements de frais comme indiqué dans l'article précédent pour les transports, repas et hôtels pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus.

En outre le collaborateur aura droit :

- à deux jours de repos consécutifs par mois dont un au moins le dimanche, voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile : ces jours s'entendent non compris le délai de route lorsque la durée normale du voyage excède quatre heures ;
- au remboursement des frais de transport d'un parent du collaborateur en cas de maladie grave ou accident de travail justifiant la présence d'un parent, sur présentation d'un certificat médical, ou dans le cas de décès du collaborateur ;
- dans le cas de décès du collaborateur au cours du déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur sous réserve de récupération des prestations dues par les organismes sociaux. Il en est de même des frais de transport en cas de maladie de longue durée.

DEPLACEMENT DU LIEU DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur impose au salarié un déplacement du lieu de travail et un changement de résidence consécutif, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour ce changement de résidence, déduction faite des allocations éventuelles.

A ces frais de déménagement s'ajoutent les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base des tarifs rail-route les moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le salarié est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Les conditions de déplacement en cas de licenciement pour cause économique des salariés ainsi déplacés devront être précisées lors de la signature du nouveau contrat.

En cas de licenciement, sauf pour faute, après un changement de résidence ayant duré moins d'un an, les frais de retour à domicile sont dus par l'employeur sous réserve que ce retour soit effectué dans un délai maximum de trois mois à compter du licenciement. Ces frais sont au maximum ceux correspondant au retour au lieu d'origine.

ADDITIF A L'ARTICLE 23

En principe, les collaborateurs ne doivent pas utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service.

S'ils le font, ce ne peut être qu'à la suite d'un accord formel entre l'employeur et le collaborateur, accord prévoyant expressément la mise en place de l'assurance correspondante.

ART. 22 Le recours à ces contrats est possible dans les conditions prévues par les articles [L. 121-1](#) et suivants et [L. 124-2](#) et suivants du code du travail.

La [loi du 9 mai 2001](#) relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ([art. L. 2241-3 du code du travail](#)).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ([art. L. 2241-9 du code du travail](#)).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes ;
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés ;
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle ;
- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10) ;
- une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

1. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres [exemples : chargé (e) de mission] ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes [exemple : chargé (e) de mission hommes/ femmes] ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômes des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. A cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale...).

2. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). A cet effet, la fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

3. Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

a) Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'[article L. 3123-8 du code du travail](#) sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/ coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

b) Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/ sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

c) Allongement de la durée du congé de paternité

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'[article L. 1225-35 du code du travail](#). Les signataires décident de le porter à 16 jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé. Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

4. Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles.

La [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche PACT sont concernés même si le seuil d'obligation de négociation fixé par la loi à un tiers d'emploi à temps partiel au total n'est pas dépassé.

L'inégale répartition des emplois à temps partiel est constatée, d'une part, concernant plus particulièrement certains emplois et les organismes à faible effectif ou équipes à effectif réduit situées dans des locaux séparés du siège et, d'autre part, concernant davantage le personnel féminin. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une approche globale de la durée du travail favorable au maintien de l'emploi dans les organismes relevant de la présente convention collective et tenant compte de la spécificité de leurs activités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

1. Définition du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail](#), est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'[article L. 3123-14-1 du code du travail](#), la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'[article L. 3123-14-3 du code du travail](#), la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

3. Conditions d'ouverture des droits sociaux des salariés travaillant à temps partiel

Les seuils d'ouverture des droits sociaux pour le salarié travaillant à temps partiel sont les suivants :

- sur la retraite : dans le cadre de la réforme des retraites intervenue en 2013, la cotisation est à hauteur d'un salaire au moins égal à 150 fois le Smic horaire pour valider un trimestre (soit $150 \times 9,53 = 1\,429,50$ €) et à hauteur de 600 fois le Smic horaire et 5 718 € pour en valider quatre ($600 \times 9,53$ €). En conséquence, 600 heures par an correspondent à un minimum de 11,5 heures par semaine.
- sur les soins et prévoyance : à la date des soins, avoir travaillé au moins 60 heures au cours du mois précédent ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le Smic horaire ($60 \times 9,53$ €) = 571,80 €, soit 14 heures par semaine ;
- sur les indemnités journalières maladie : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit 60 heures par mois ou 15,5 heures par semaine.

4. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-1 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études ([nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail](#)).

5. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans trois types d'emplois en référence à la classification ou concernant des situations spécifiques :

- l'emploi d'employé d'entretien des bureaux ;
- les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles, ainsi que les emplois rattachés à ces derniers en vertu de l'article 3 (Emplois non cités) de l'accord en vigueur relatif à la classification des emplois ;
- l'ensemble des emplois des sièges ou des implantations distantes pour une taille inférieure à un seuil fixé dans le présent avenant, nonobstant le respect, tous employeurs confondus, des planchers horaires conditionnant l'ouverture des droits sociaux (cf. point 3).

5.1. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des bureaux

Ce cas concerne de nombreux organismes, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des bureaux.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

5.2. Cas de certains emplois de la filière gestion

Les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles prennent en charge avec une exigence de forte proximité des petits groupes locatifs diffus sur le territoire rendant impossible l'emploi au-delà du nouveau seuil de 24 heures par semaine. Dans certains cas, la présence humaine est assurée par des gardiens logés sur place (logement de fonction).

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, et 5 heures par semaine spécifiquement pour les gardiens bénéficiant d'un logement de fonction.

5.3. Cas des organismes ou implantations à très faible effectif

Un nombre important des organismes relevant de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM ont un effectif très réduit. D'autres organismes, du fait de la nécessité d'une forte proximité de l'activité avec les territoires et les populations, disposent d'implantations à distance du siège (antennes, bureaux externes, résidences ou groupes locatifs diffus...) et mobilisant également un nombre réduit d'emplois mais sur des postes divers reflétant la polyvalence des équipes territorialisées (administrative, sociale, technique, immobilière...). Ce n'est donc pas alors la nature de l'emploi qui justifie l'abaissement de la durée minimale légale du travail mais l'effectif de l'organisme ou de l'implantation. Tous les emplois sont alors concernés dès lors que le critère de taille est vérifié et apprécié selon les règles en vigueur, l'effectif maximum de l'organisme ou l'implantation étant fixé à 9 salariés.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

6. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

6.1. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

6.2. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'[article L. 3123-14-4 du code du travail](#), sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 5 ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la demi-journée ou la journée régulière ou complète en horaire de travail.

6.3. Changement de planning ([nouvel article L. 3123-24 du code du travail](#))

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

6.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4 et 5 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche PACT.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

7. Heures complémentaires (en l'absence d'avenant)

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

8. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 8 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

9. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

10. Suivi de l'application du présent avenant

La commission paritaire de branche assure le suivi du présent avenant.

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier semestre 2017 puis ensuite par période de 3 ans. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

ART. 11 bis

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, lorsque cette rupture sera effective l'employeur doit établir, en double exemplaire, le « Reçu pour solde de tout compte » dont un exemplaire devra être remis au salarié, contre décharge. Ce reçu devra être daté et signé des deux parties.

Si le salarié ne peut pas se déplacer au siège de l'association ou de la société pour signer le « Reçu pour solde de tout compte », 2 exemplaires du « Reçu pour solde de tout compte » devront lui être envoyés, par l'employeur, à son domicile connu par lettre recommandée avec avis de réception. A charge pour le salarié de renvoyer à l'employeur un des exemplaires signés.

Le « Reçu pour solde de tout compte » peut être contesté pendant une période de 6 mois à compter de sa signature, passé ce délai, il sera libératoire pour l'employeur.

L'association est tenue de s'affilier à une caisse de retraite en vue de garantir à tous ses collaborateurs une retraite complémentaire.

Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

En cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse peut être calculée sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, conformément aux dispositions des articles [L. 241-3-1](#), [R. 241-0-1](#) à [R. 241-0-6](#) et [D. 241-1-1](#) du code de la sécurité sociale.

Le dispositif permettant de calculer des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein est ouvert aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'[article L. 3123-1 du nouveau code du travail](#).

Il s'agit de tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein : salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures), ou annuelle (1 607 heures), ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de l'organisme.

Peuvent également bénéficier de ce maintien d'assiette les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées : salariés en convention de forfait annuel *en heures* ou [\(1\)](#) en jours, travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles.

Pour tout passage d'un temps plein à un temps partiel du fait de l'employeur, celui-ci doit proposer au salarié ce dispositif.

Nécessité d'un accord entre le salarié et l'employeur

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord doit être écrit, daté et signé soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant.

Si, le cas échéant, l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale additionnelle, l'accord mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Si le passage à temps partiel constitue une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur qui souhaite proposer le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération à temps plein doit le faire dans les mêmes termes pour l'ensemble des salariés, dont le contrat est ainsi transformé.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des salariés concernés et intégrée au projet d'avenant de modification du contrat de travail. Elle comporte, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations.

Le refus éventuel du salarié est mentionné expressément dans l'avenant.

Dénonciation par l'employeur ou le salarié

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou le salarié sous certaines conditions. La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et mentionnée par avenant au contrat de travail.

La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai minimum de 1 an à compter de sa date d'effet ou d'un délai d'une durée supérieure si l'accord comporte un engagement de l'employeur en ce sens.

L'option prend fin pour les rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel mention est faite au contrat de travail de la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Date d'effet et de fin de l'option

1° L'accord fixe une date d'effet au premier jour d'un mois

Le calcul de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Cette date ne peut être antérieure à la date de conclusion de l'accord ou de l'avenant, ni à la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette.

2° La date d'effet n'est pas le premier jour d'un mois

Si cette date ne correspond pas à un premier jour du mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

3° L'accord ne comporte pas de date d'effet de l'option

Si l'accord ou l'avenant ne comporte pas de date d'entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées :

- à compter du premier jour du mois suivant sa date de conclusion si le salarié remplit les conditions requises le jour de la conclusion de l'accord ;
- ou à compter du premier jour du mois suivant la date où le salarié remplit les conditions requises, si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

4° Date d'effet de l'option en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée de 1 mois lorsque la rémunération afférente à la période de travail à temps complet est versée après la date d'effet du passage à temps partiel.

5° Fin de l'option

Ce dispositif cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel :

- la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée ;
- le salarié cesse de remplir les conditions requises ;
- le contrat de travail prend fin.

Calcul des cotisations d'assurance vieillesse

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps complet suppose la prise en compte :

- de la rémunération réelle perçue par le salarié à temps partiel ;
- et du supplément d'assiette résultant de la différence entre le salaire réellement versé et la rémunération correspondant à un temps plein.

Le salaire correspondant à l'activité à temps plein s'obtient en appliquant la formule de calcul suivante :

Rémunération à temps plein = rémunération mensuelle perçue par le salarié × (durée mensuelle de temps plein/ nombre d'heures rémunérées au cours du mois).

La durée mensuelle de temps plein correspond à la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, à la durée mensuelle fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le nombre d'heures rémunérées inclut les heures complémentaires.

Seules les cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse sont calculées sur la rémunération correspondant à une activité à temps plein ; les autres cotisations de sécurité sociale (maladie maternité, invalidité, décès, allocations familiales, accident du travail), la contribution FNAL, le versement de transport, la CSG et la CRDS restent calculés sur la rémunération réelle versée au salarié à temps partiel.

*(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-56 du code du travail.
(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)*

ART. 20

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur relatives au départ en retraite.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite doit en prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 susvisé.

L'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas pour le salarié, le bénéfice éventuel des mesures de préretraite prévues par les textes en vigueur.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)*

ART.
3

Pour assurer la mise en place d'une unité conventionnelle nationale, la présente convention remplace, à compter de sa signature, les dispositions des conventions ou accords - parfois appelés règlements intérieurs - qu'ils soient locaux, départementaux ou régionaux.

La présente convention nationale ne peut être la cause de restriction des avantages individuellement acquis par le personnel en fonction, à la date de la signature, de la présente convention nationale.

Les avantages accordés par la convention collective nationale ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux ayant le même objet dans les conventions existantes.

Des avenants locaux sont annexés à la convention collective nationale là où ils sont conclus.

ART.
18

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 100 p. 100 de leur salaire net pendant la durée légale du congé de maternité.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévu à l'article 16. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Le père ou la mère d'un enfant de moins de cinq ans pourront obtenir un congé sans traitement sur présentation d'un certificat médical pour soigner cet enfant malade, et ce dans la limite de quinze jours par an.

Ils pourront également bénéficier d'un congé parental sans traitement d'un an maximum pour élever un enfant. Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant.

Les salariées enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif :

-une demi-heure par jour à compter du quatrième mois ;

-une heure par jour à compter du sixième mois.

Cette réduction d'horaire sera proratisée en fonction du temps de travail de l'intéressée.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'[article L. 2122-1 du code de la santé publique](#) dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, sur présentation de justificatifs.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum, sur présentation de justificatifs.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

ART.
19

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et l'employé, après un an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à son salaire, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressée à l'employeur.

Les membres du personnel effectuant leur service national pourront être repris par l'association dans les conditions prévues par la législation en vigueur, à l'expiration du temps passé.

La durée de l'interruption concernant l'exécution du service national obligatoire sera considérée comme temps de présence dans l'association pour le calcul de l'ancienneté.

Les périodes militaires ou de défense non provoquées par l'intéressé seront considérées comme un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés.

ART.
2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée à tout moment après une demande faite par l'une des organisations signataires. La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de modification.

Toute demande de modification ou tout projet additif doit faire référence à la présente convention.

Toute dénonciation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, doit être portée, conformément à l'[article L. 132-8 du code du travail](#), à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit être suivie dans les trois mois de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un avenant modificateur en cas de dénonciation partielle.

ART.
16
BIS
(1)

Lorsqu'une association souhaite transférer un salarié dans un organisme dépendant d'elle ou dans une autre association de même nature, elle doit lui proposer cette mutation ou ce changement par écrit qu'il peut refuser.

Le salarié intéressé doit faire connaître sa décision.

S'il accepte cette mutation, il doit recevoir notification de modification de sa fonction éventuellement. En cas de changement, son nouvel employeur doit, avant toute exécution, lui notifier par écrit son embauchage en lui précisant qu'il tient compte de l'ancienneté acquise en continu dans le mouvement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

ART.
17
(1)

Les dispositions de l'article 16 de la convention relative à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et L. 122-32-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur leur demande, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'[article L. 3142-1 du code du travail](#).

Cependant, ces congés sont fixés aux délais suivants :

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après 1 an
Mariage de l'intéressé	4 jours	+ 2 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	+ 1 jour
Signature d'un Pacs	4 jours	+ 1 jour

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Déménagement	2 jours
Appel de préparation à la défense (journée citoyenne)	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours

Congé	Durée sans condition d'ancienneté
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.	2 jours

Les jours supplémentaires accordés après 1 an d'ancienneté sont pris et indemnisés dans les mêmes conditions que les jours légaux.

Les jours légaux chômés sont payés.

En cas de décès, si le salarié est en congé, le nombre de jours de congés correspondant au congé exceptionnel est reporté dans le droit à congés du salarié.

En cas de décès et sous réserve de la production de justificatifs, si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour s'ajoutera au congé proprement dit. Ce délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

NOTA : L'article prend effet à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires. ([Avenant du 13 décembre 2017-art. 5](#))

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

ART. 1er

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 13 décembre 2017 sous la présidence de Gaëlle Dupont, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2018 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,25 % au titre de la revalorisation des salaires, applicable à compter du 1er janvier 2018 ;
- une augmentation de 0,45 % au titre de l'évolution des salaires, applicable à compter du 1er janvier 2018.

Portant pour l'horaire légal de travail la valeur du point de 1,8432 € (recommandation patronale pour 2017) à 1,8561 € et la valeur de la partie fixe de 701,9113 € (recommandation patronale pour 2017) à 706,8247 € à compter du 1er janvier 2018.

ART. 2

Les parties signataires conviennent de se revoir en novembre 2018 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour l'évolution des salaires sur l'année 2019.

ART. 3

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2018.

ART. 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 1 du 31 mars 1988 relatif au schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée déterminée

Source officielle Légifrance

ART.

Date :.....

M.

(nom, prénoms, adresse).

M.

Par la présente, nous vous confirmons les conditions de votre engagement au service de notre association, engagement qui prend effet le

Vous êtes engagé(e) en qualité de (qualification)... à l'indice de la classification des emplois qui fixe ainsi les fonctions de votre poste :....

Vous bénéficiez du statut collectif applicable dans l'association au personnel (ouvriers, employés, cadres) tel qu'il est déterminé par la convention collective nationale des personnels PACT-ARIM dont un exemplaire vous sera remis contre décharge lors de votre prise de fonction.

Votre rémunération mensuelle brute est de...

Votre horaire hebdomadaire de travail est celui en vigueur dans l'association.

Vous êtes astreint(e) au respect des prescriptions du règlement intérieur et des instructions émanant de la direction.

Le présent contrat comporte une période d'essai (d'un mois pour ouvriers et employés et de trois mois pour les cadres) pendant laquelle nous pourrons, de part et d'autre, mettre fin au contrat à tout instant sans indemnité ni préavis. Cette période d'essai pourra être renouvelée une seule fois suivant les dispositions fixées par l'article 9 de l'avenant n° 1 à la convention collective nationale.

Au terme de cette période d'essai, ce contrat est considéré comme de plein droit à durée indéterminée.

Pour la bonne règle, vous ferez parvenir au service du personnel, au plus tard le jour de votre prise de service, la copie du présent engagement, après avoir porté la mention " lu et approuvé " suivie de votre signature.

Veuillez

Le président.

SECTION 4

Avenant : Annexe I organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994

Source officielle Légifrance

ART.

Organisations professionnelles du secteur de l'habitat :

Fédération nationale des OPHLM et OPAC ;

Fédération nationale des Sociétés anonymes et fondations d'HLM ;

Chambre syndicale des sociétés de crédit immobilier de France ;

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ;

Union nationale des fédérations d'organismes d'HLM ;

Organisations de salariés du secteur de l'habitat :

Confédération française des travailleurs chrétiens ;

Fédération des personnels des services publics et de santé Force ouvrière ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, CFDT ;

Fédération CGT des services publics ;

Fédération nationale autonome de la fonction publique territoriale et des services de santé ;

Fédération nationale INTERCO - CFDT ;

Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges ;

Syndicat national du personnel des sociétés de crédit immobilier ;

Syndicat national du personnel des sociétés anonymes d'HLM ;

Syndicat national du personnel des sociétés coopératives d'HLM ;

Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CGC.

SECTION 5

Avenant : Annexe II organisme collecteur paritaire habitat-formation Accord du 7 décembre 1994

Source officielle Légifrance

ART. Champ d'intervention professionnel d'Habitat-Formation

Sont présumées entrer dans le champ d'action d'Habitat-Formation les entreprises répertoriées dans la Nomenclature d'activité française (NAF) sous les références : 70-1, 70-2, 70-3. Des entreprises répertoriées sous d'autres références, notamment sous les références 55-2, 65-2, 67-1, 73-2, 74-2, 74-3, 74-7, 74-8, 75-1, 75-2, 80-4, 85-3, 91-1, 91-3, 92-5, 92-6, 92-7 et 95-0, peuvent également en faire partie du fait de leurs objectifs ou de leur appartenance à un groupe relevant lui-même de ce champ d'action.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 2 du 26 mai 2009 relatif à la révision de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1

En application de [l'article 2 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#), la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT et ARIM, qui s'est tenue le 26 mai 2009 a décidé de procéder à la révision des dispositions suivantes :

ART. 2

[L'article 9 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#) est modifié comme suit :

« Article 9 Engagement et période d'essai

Les besoins en personnel sont satisfaits en faisant appel à tous les moyens légaux d'embauchage. Toutefois, les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalentes, aux demandes originaires du mouvement PACT et ARIM.

Le personnel en place dans l'association est évidemment prioritaire pour le poste proposé.

Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de toutes les associations de la région, les délégués et les représentants du personnel en seront informés dans les 15 jours au moins avant l'embauchage et auront connaissance du statut des contrats de travail proposés.

Lors de l'embauchage, la présente convention collective, ses annexes et ses avenants sont remis contre décharge à la personne recrutée.

L'embauchage fait l'objet d'une lettre d'engagement du président de l'association indiquant notamment les conditions de rémunérations, la durée hebdomadaire du travail, la classification de l'intéressé et les précisions concernant le poste de travail (voir classification en annexe).

Un modèle de lettre d'engagement est joint en annexe.

La période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés et techniciens : 1 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour les employés et les techniciens, pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai : 1 mois pour les ouvriers ; durée maximale renouvellement compris : 2 mois pour les employés et techniciens) ;
- agents de maîtrise : 2 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 3 mois) ;
- cadres : 3 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 2 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 5 mois).

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer en respectant un délai de prévenance fixé à :

- pour l'employeur :
 - 24 heures pour une durée de période d'essai de moins de 8 jours ;
 - 48 heures pour une durée de période d'essai entre 8 jours et 1 mois ;
 - 2 semaines après 1 mois de période d'essai ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;
- pour le salarié :
 - 48 heures pour une période d'essai supérieure à 8 jours ;
 - 24 heures pour une période d'essai inférieure à 8 jours.

La durée du préavis de rupture de la période d'essai ne peut entraîner un dépassement de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus.

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être effectuée, si possible, dans la première semaine. Son résultat conditionne l'embauchage définitif.

Les dispositions du présent article 9 ont force obligatoire. »

[L'article 11 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#) est modifié comme suit :

« Article 11
Préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté :

ANCIENNETÉ	NON-CADRES	CADRES
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
Plus de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord particulier.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une demi-journée par semaine de préavis, qui sera proratisée pour les emplois à temps partiel.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

Ces heures ne sont plus dues lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi peut être dispensé d'effectuer le solde du préavis.

Les heures pour recherche d'emploi, à raison de 2 heures par jour pendant la période de préavis, ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de démission, les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. »

Après l'article 11 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, il est inséré un article 11 bis comme suit :

« Article 11 bis
Reçu pour solde de tout compte

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, lorsque cette rupture sera effective l'employeur doit établir, en double exemplaire, le « Reçu pour solde de tout compte » dont un exemplaire devra être remis au salarié, contre décharge. Ce reçu devra être daté et signé des deux parties.

Si le salarié ne peut pas se déplacer au siège de l'association ou de la société pour signer le « Reçu pour solde de tout compte », 2 exemplaires du « Reçu pour solde de tout compte » devront lui être envoyés, par l'employeur, à son domicile connu par lettre recommandée avec avis de réception. A charge pour le salarié de renvoyer à l'employeur un des exemplaires signés.

Le « Reçu pour solde de tout compte » peut être contesté pendant une période de 6 mois à compter de sa signature, passé ce délai, il sera libératoire pour l'employeur. »[\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1234-20 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

ART.
5

[L'article 13 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#) est modifié comme suit :

« Article 13
Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf pour faute grave, tout salarié reçoit, après 1 an d'ancienneté ininterrompue une indemnité calculée, selon la formule la plus avantageuse, sur la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois (y compris les primes et le treizième mois) ou sur la rémunération moyenne brute des 3 derniers mois (y compris les primes et le treizième mois versés au cours de la période, qui seront prises en compte pro rata temporis) et fixée comme suit :

- jusqu'à 30 ans : 16 % par année de présence ;
- de 31 ans à 40 ans : 18 % par année de présence ;
- de 41 ans à 50 ans : 20 % par année de présence ;
- de 51 ans à 60 ans : 22 % par année de présence.

L'indemnité conventionnelle sera due dans les conditions prévues ci-dessus sous réserve que l'indemnité légale ne soit pas plus favorable, dans ce cas, c'est celle-ci qui devra être versée au salarié. »

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)*

ART.
6

Après [l'article 13 bis de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#), il est inséré un article 13 ter comme suit :

« Article 13 ter
La rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue à [l'article L. 1237-11 du code du travail](#), qui doit être prise en compte est l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 13 de la présente convention collective nationale. »

ART.
7

Le point 2, alinéa 4, de [l'article 16 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#) est modifié comme suit :

« Article 16
Maintien de salaire pendant la période de suspension
du contrat de travail pour maladie

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident et ayant 1 an d'ancienneté dans le mouvement PACT bénéficie, sous réserve de la production d'un certificat médical, d'une garantie de maintien de salaire à compter du premier jour d'arrêt de travail, pendant 90 jours calendaires pour une période de 12 mois consécutifs. »

Après [l'article 22 de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#), il est inséré un article 22 bis comme suit :

« Article 22 bis
Contrat à durée déterminée à objet défini

Les organismes relevant de la présente convention collective nationale de branche pourront conclure des contrats à durée déterminée à objet défini pour les activités nécessitant des compétences spécifiques d'ingénieurs ou de cadres, dont ils ne disposent pas au sein de leur personnel ou dans une association PACT voisine, dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme.

1. Conditions de recours au contrat à durée déterminée à objet défini.

Ce contrat à durée déterminée ne peut être conclu qu'avec un ingénieur ou un cadre, au sens de la présente convention collective et dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme. Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Il est conclu pour la réalisation d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

2. Conclusion du contrat à durée déterminée à objet défini.

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 heures de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention " contrat à durée déterminée à objet défini " ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

3. Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du mouvement PACT et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la validation des acquis de l'expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue. »

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

Avenant : Avenant n° 3 du 29 septembre 2009 portant modification de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application de l'article 2 de la convention collective nationale des personnels Pact et Arim, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels Pact et Arim, qui s'est tenue le 29 septembre 2009, a décidé de supprimer les dispositions suivantes de l'alinéa 4 de l'article 11 de la convention collective nationale du 21 octobre 1983, relatif au « Préavis » : « Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant une demi-journée par semaine de préavis » et de compléter l'alinéa 8, nouvel alinéa 7, du même article comme suit :

« Article 11
Préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté.

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
> de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord particulier.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

Ces heures ne sont plus dues lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi peut être dispensé d'effectuer le solde du préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant 2 heures par jour de préavis, qui seront proratisées pour les emplois à temps partiel. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de démission, les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. »

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 6 du 10 mars 2009 à l'avenant prévoyance n° 2 du 14 décembre 1990

Source officielle Légifrance

ART.

Le régime de prévoyance de la branche professionnelle des PACT et ARIM est modifié comme suit :

ART.

1er

Le 2 « Invalidité » de l'article 3 de l'avenant prévoyance susmentionné est modifié comme suit :

« Les salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie (définies à l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#)) ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente dont le montant est égal à 100 % du salaire net à payer qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué normalement à travailler, déduction faite des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

Les salariés reconnus en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale percevront une rente égale aux deux tiers de celle fixée en 2e et 3e catégories.

En cas de diminution de la capacité de travail donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale au titre d'une incapacité consécutive à un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, le montant des indemnités est proportionnel au taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale. A cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail est affectée du coefficient 3 n/2, « n » étant le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

Les indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus cessent :

- en cas d'arrêt du versement des prestations par la sécurité sociale ;
- en cas de versement de la pension vieillesse allouée en cas d'incapacité au travail ;
- au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

En cas de résiliation de l'accord par la profession, les prestations en cours de paiement seront maintenues aux salariés à leur niveau atteint. »

ART.

2

Le 6 « Frais d'obsèques » de l'article 3 de l'avenant prévoyance est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès. Cette indemnité est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques.

Cette indemnité peut également être versée au salarié, sur présentation de justificatifs, en cas de décès d'une personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, de concubin notoire et permanent ou à la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité, et à la condition que :

- le salarié marié soit non divorcé par un jugement définitif ;
- le salarié concubin soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès, ou, qu'un enfant reconnu par les deux parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux ;
- le salarié lié par un pacte civil de solidarité soit célibataire, veuf ou divorcé et qu'il apporte la preuve de la conclusion du contrat de PACS au moins 2 ans avant la date du décès, ou, qu'un enfant reconnu par les deux parents est né de leur relation ou a été adopté conjointement par eux. »

ART.

3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2009.

Les signataires du présent avenant s'engagent à le déposer auprès des services centraux du ministre chargé du travail et à en demander l'extension.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 4 du 25 mai 2010 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit : « Conformément aux dispositions de l'article 20 bis de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, un régime de prévoyance est mis en place. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables. »

ART. 2

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« Article 2 Objet. – Champ d'application

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
 - d'un capital en cas de décès ;
 - d'une rente éducation ;
 - d'un capital frais d'obsèques ;
 - d'une rente de conjoint (uniquement pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947),
- dans les conditions définies ci-après. »

ART. 3

L'intitulé de l'article 3 « Garanties incapacité, invalidité et décès au profit du personnel non cadre et cadre » de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est remplacé par l'intitulé suivant :

« Article 3 Garanties incapacité, invalidité et décès »

Le 3° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, est modifié comme suit :

« 3° Décès. – Invalidité permanente et absolue

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille	Ensemble du personnel hors catégorie cadre	Ensemble du personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)
Décès toutes causes		
Salariés célibataires, veufs, divorcés	120 % du salaire annuel brut	180 % du salaire annuel brut
Salariés mariés	150 % du salaire annuel brut	225 % du salaire annuel brut
Majoration par enfant à charge au sens fiscal	25 % du salaire annuel brut	50 % du salaire annuel brut
Décès accidentel		
Salariés célibataires, veufs, divorcés		360 % du salaire annuel brut.
Salariés mariés		450 % du salaire annuel brut.
Majoration par enfant à charge au sens fiscal		50 % du salaire annuel brut

L'accident s'entend de toute atteinte ou lésion corporelle, non intentionnelle de la part de l'assuré, provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure.

Lorsque le salarié est classé en invalidité permanente et absolue (classement par la sécurité sociale dans la 3e catégorie d'invalides tel que défini à l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#)) il peut demander le versement du capital (décès toute cause) susmentionné par anticipation. Il en est alors le seul bénéficiaire.

En cas de décès du conjoint (non remarié), postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux enfants restant à charge au moment de son décès, un capital d'un montant égal à celui qui serait versé pour un décès toute cause.

Pour l'application de la garantie susmentionnée est assimilé au conjoint :

- d'une part, le concubin sous réserve que les 2 personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- d'autre part, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité. »

Le 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« 4° Décès. – Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue, une rente temporaire est versée au profit de chaque enfant à charge.

Le montant de cette rente est fixé à 15 % du salaire annuel brut. Ce montant ne pourra toutefois pas être inférieur à 15 % de la valeur du Smic majoré de 5 %.

Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

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

Les rentes de conjoint comportent des majorations pour chacun des enfants, à charge du participant et du bénéficiaire de la rente de conjoint, au moment du décès du participant.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire. »

Après le 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 il est créé un 4° bis intitulé « Rente de conjoint » ainsi rédigé.

« 4° bis. Décès. – Rente de conjoint

Lors du décès du salarié cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), il est versé à son conjoint (voir définition ci-après) une rente viagère d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence limité aux tranches A et B tel que défini au 5° de l'article 3.

Cette rente est versée trimestriellement à terme échu jusqu'au décès du bénéficiaire.

La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès.

Bénéficiaire du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un Pacs du salarié cadre décédé.

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du participant sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout autre lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »

ART.
7

Le 5° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 intitulé « **Clauses communes aux garanties** » est désormais rédigé comme suit :

« 5° **Clauses communes aux garanties**
Clause de revalorisation

Les prestations hors celles servies par l'OCIRP seront revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO.

Les prestations rente éducation et de conjoint seront revalorisées selon l'évolution du point fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut tranches A, et B des 3 mois précédant le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité permanente et absolue, multiplié par 4, y compris les primes perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le décès ou l'invalidité permanente et absolue survient après une période d'incapacité de travail, le salaire de référence est revalorisé à la date du décès ou de l'invalidité permanente et absolue en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO pour les garanties en capital et selon la valeur du point fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP pour le calcul des rentes éducation et de conjoint. »

ART.
8

L'article 4 « **Mise en œuvre du régime** » de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des PACT et ARIM sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant au groupement national de prévoyance (GNP), et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est situé respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès et frais d'obsèques. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

En vertu des dispositions de l'[article L. 912-1 du code de sécurité sociale](#), les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective sus mentionnée doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au présent avenant auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent avenant pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes.

Dans le cas contraire, les entreprises devront résilier leurs contrats pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation. Le délai pour rejoindre ces organismes est de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Ces organismes sont désignés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans. »

ART.
9

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est modifié comme suit.

« Article 5
Répartition des cotisations

Le taux global de cotisation est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Ensemble du personnel hors catégorie cadre		Ensemble du personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité de travail	0,28	0,56	0,28	0,56
Invalidité	0,23	0,49	0,23	0,49
Décès	0,22	0,22	0,56	0,57
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04
Rente de conjoint			0,25	0,25
Décès accidentel			0,08	0,08
Cotisation totale	0,83	1,37	1,50	2,05

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947) la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

ART.
10

En application des [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire de prévoyance le 9 mars 2010 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques pour une durée de 5 ans ;
- d'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour les garanties rente éducation et rente de conjoint.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes assureurs dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

ART.
11

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2010.

ART.
12

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Avenant : Avenant n° 5 du 25 mai 2010 relatif au champ d'application de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

1er

1.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

1.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la [convention collective nationale étendue des PACT-ARIM](#). En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

ART.

2

Les dispositions de la convention collective nationale faisant l'objet de modifications sont celles de [l'article 1er](#) « Champ d'application ».

Le 1er alinéa est sans modification :

« La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM et les collectivités territoriales de Mayotte (1) et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre employeurs et salariés, dans les associations à but non lucratif et d'un caractère social affirmé ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en œuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, et du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales ».

Le 2e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« Il s'agit notamment des organismes répertoriés à la nomenclature NAF sous les n° 8899A, 8899B, 9499Z (il est précisé que ces codes NAF sont donnés à titre indicatif). »

Le 3e alinéa est sans modification :

« Elle est conclue en application du titre III, livre Ier, du code du travail. »

ART.

3

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour de la parution au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

ART.

4

La dénonciation du présent accord pourra être signifiée par l'une quelconque des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et elle fera l'objet d'un préavis de 6 mois.

Avenant : Avenant du 22 mars 2011 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le 4 de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« 4. Décès. – Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue, une rente temporaire est versée au profit de chaque enfant à charge.

Le montant de cette rente est fixé à 15 % du salaire annuel brut. Ce montant ne pourra toutefois pas être inférieur à 15 % de la valeur du Smic majoré de 5 %.

Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un pacs, du participant décédé) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire. »

ART. 2

Le 4 bis « Rente de conjoint » du 4 de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« 4 bis. Décès. – Rente de conjoint

Lors du décès du salarié cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), il est versé à son conjoint (voir définition ci-après) une rente viagère d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence limité aux tranches A et B tel que défini au 5° de l'article 3.

Cette rente est versée trimestriellement et par avance.

La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès.

Bénéficiaire du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacs, du salarié cadre décédé.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le participant décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout autre lien de mariage ou de contrat de pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »

ART.
3

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est modifié comme suit :

« Article 5
Répartition des cotisations

Le taux global de cotisation est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Ensemble du personnel hors catégorie cadre		Ensemble du personnel cadre (relevant des art. 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité de travail	0,28	0,56	0,28	0,56
Invalidité	0,23	0,49	0,23	0,49
Décès	0,22	0,22	0,56	0,57
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04
Rente de conjoint			0,25	0,25
Rente éducation	0,06	0,06	0,06	0,06
Décès accidentel			0,08	0,08
Cotisation totale	0,83	1,37	1,50	2,05

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel cadre (relevant des art. 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

ART.
4

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2010.

ART.
5

5.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

5.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

ART.
6

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Avenant : Avenant n° 6 du 17 mai 2011 relatif au fonctionnement de la commission paritaire

Source officielle Légifrance

En vertu notamment des [articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail](#), l'article 2 « Durée. – Révision. – Dénonciation » de la CCN PACT-ARIM est complété par des articles 2 bis, 2 ter, 2 quatre et 2 cinquiés ainsi rédigés :

« Article 2 bis

Participation des salariés mandatés aux instances paritaires

1. Indemnisation du temps passé

Tout salarié des organismes relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche, de même que des salariés hors la branche mandatés par leur organisation syndicale. Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions paritaires de la branche est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. De plus, le titulaire et le suppléant bénéficient chacun de 4 heures de temps de préparation par réunion de la commission paritaire à laquelle leur organisation est présente. Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 1 semaine avant la date de chaque réunion.

2. Remboursement des frais

Une somme forfaitaire, actualisée chaque année en fonction de la valeur du point d'indice dans la présente branche, est versée chaque année à chaque syndicat pour les vacances relatives à la participation de ses représentants à la commission paritaire.
Pour l'année 2010 : le forfait est de 387,57 € par réunion compte tenu d'une règle d'actualisation (au départ 350 €).
Les syndicats devront remettre une demande de prise en charge à la fédération des PACT au moins une fois par an et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Article 2 ter

Commission paritaire d'interprétation

Une commission paritaire d'interprétation est instituée. Elle est chargée de régler les problèmes d'interprétation de la convention collective nationale, avec, en cas de divergence d'opinion, la possibilité de saisir, dans les conditions prévues à l'[article L. 2271-1 du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective.

Cette commission comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés. Les commissaires seront choisis de préférence parmi les membres de la commission mixte paritaire.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur. Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT qui est chargée de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

La commission se réunit soit sur convocation du président, soit à la demande écrite d'une organisation membre de la commission mixte paritaire. Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs. Les décisions de la commission sont prises à la majorité de ses membres.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

L'avis d'interprétation sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation.

Article 2 quatre

Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective. Cet observatoire est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative et a pour mission de les conserver et de les enregistrer ([art. L. 2232-10 du code du travail](#)).

Cette obligation concerne les accords conclus selon les règles de droit commun, mais également ceux conclus selon les modes dérogatoires, c'est-à-dire avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

L'observatoire se réunit dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale.

Une synthèse récapitulative des accords recueillis, par thème, association et syndicats signataires sera transmise lors de chaque commission paritaire de la convention collective nationale à l'ensemble de ses membres.

A cet effet, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt de leurs accords, les organismes relevant de la présente convention collective s'engagent à adresser tout accord d'entreprise conclu par elle à l'observatoire paritaire de la négociation.

Article 2 cinquiés

Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives

Les organisations syndicales de salariés ont la possibilité de saisir la commission paritaire de nouveaux thèmes de négociation, conformément aux

[dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail](#). A cet effet, ils devront en informer la fédération des PACT au plus tard 4 semaines avant la date de la prochaine commission paritaire, afin qu'elle soit en mesure de porter ces thèmes à l'ordre du jour. »

ART.
2

2.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

2.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 7 du 4 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

Il est ajouté un article [24 quater](#) à la convention collective nationale PACT et ARIM, ainsi rédigé :

« La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ([art. L. 2241-3 du code du travail](#)).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ([art. L. 2241-9 du code du travail](#)).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes ;
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés ;
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle ;
- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10) ;
- une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

1. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres [exemples : chargé (e) de mission] ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes [exemple : chargé (e) de mission hommes/ femmes] ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômes des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. A cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV ...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction ...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale ...).

2. Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). A cet effet, la fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

3. Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

a) Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'[article L. 3123-8 du code du travail](#) sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/ coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

b) Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine ...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance ...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/ sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

c) Allongement de la durée du congé de paternité

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'[article L. 1225-35 du code du travail](#). Les signataires décident de le porter à 16 jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé. Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

4. Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles. »

ART.
2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

ART.
3

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

ART.
4

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

Avenant : Avenant n° 8 du 7 juin 2012 relatif à la commission paritaire

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 1er : « Champ d'application » de la convention collective nationale PACT-ARIM est complété par l'article 1er bis ainsi rédigé :

« Article 1er bis

Composition de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM

La commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, à raison d'un titulaire et d'un suppléant également, titulaires et suppléants pouvant assister simultanément aux réunions. A l'exception des décisions relatives aux accords et avenants de branche régies par les dispositions en vigueur, le vote des décisions de la commission s'effectue à la majorité des membres titulaires présents au sein de chaque collège puis par collège.

La présidence de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM est assurée alternativement par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs par périodes de 2 ans.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège. »

L'article 2 « Durée, révision, dénonciation » de la convention collective nationale PACT-ARIM est complété par l'article 2 sexies ainsi rédigé :

« Article 2 sexies

Validation des accords d'entreprise par la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM

Préambule

Les organismes de moins de 200 salariés ne comportant pas d'organisation syndicale représentative dans l'organisme, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés, peuvent négocier un accord collectif d'entreprise avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'[article L. 1233-21 du code du travail](#).

Conformément à l'[article L. 2232-22 du code du travail](#), la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission mixte paritaire de la branche PACT-ARIM tient lieu de commission paritaire de validation dès lors que son ordre du jour prévoit expressément l'examen et la validation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des représentants du personnel.

Le présent article a pour objet de définir l'organisation de la commission paritaire de branche dans son rôle de validation et ses modalités de fonctionnement et d'organiser la procédure de validation.

1. Organisation de la commission paritaire de validation

1.1. Composition

La commission paritaire de la branche tient lieu de commission paritaire de validation dès lors la composition est celle définie à l'article 1er bis de la convention collective nationale.

1.2. Rôle

La commission a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

1.3. Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT.

Le secrétariat a pour missions :

- d'assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- d'établir et de diffuser les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'assurer, de manière générale, le bon fonctionnement administratif de la commission.

2. Fonctionnement de la commission paritaire de validation

2.1. Saisine

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission la demande de validation de l'accord d'entreprise signé.

Cette demande devra être accompagnée des documents suivants :

- un exemplaire daté et signé de l'accord soumis à validation ; cet accord devra mentionner que son application est conditionnée par un avis favorable de la commission ;
- une fiche signalétique (cf. modèle en annexe au présent accord) complétée et signée, qui indique :
 - l'objet de l'accord ;
 - le nom et l'adresse de l'organisme ;
 - l'effectif de l'organisme calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'[article L. 1111-2 du code du travail](#) ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'[article L. 2232-21 du code du travail](#), adressée par l'employeur à chacune des organisations

syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

– une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP).

En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes.

2.2. Réunions de la commission paritaire de validation

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 3 mois maximum suivant la réception du dossier complet.

A l'arrivée de chaque accord au secrétariat, les membres de la commission en sont informés par courrier ou par courriel dans les 15 jours ouvrables.

2.3. Décisions de la commission paritaire de validation

A compter de la réception du dossier complet et après examen, la commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis, dans un délai de 4 mois.

Une décision de validation est rendue si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

– les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;

– les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;

– l'accord est validé par la majorité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche et par la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Faute de validation juridique, l'accord sera réputé non écrit.

Si l'ensemble de la procédure a été respectée, à défaut de décision de la commission dans un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission transmettra, 1 fois par an, un bilan des dossiers qu'elle aura instruits à l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article 2 quatre de la convention collective nationale.

2.4. Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision prise par la commission est portée à la connaissance des parties signataires qui ont saisi la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la date de la réunion.

3. Indemnisation des membres de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de la convention collective tenant lieu de commission de validation, le principe et les modalités de remboursement des frais relatifs au rôle de validation sont fixés par l'article 2 bis de la convention collective nationale PACT-ARIM. »

ART. 3

L'article 2 ter de la convention collective nationale PACT-ARIM « Commission paritaire d'interprétation » est complété comme suit :
Après la première phrase « Une commission paritaire d'interprétation est instituée », il est ajouté la phrase suivante : « Elle est composée exclusivement des organisations représentatives signataires de la convention collective des personnels PACT et ARIM. »

ART. 4

4.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

4.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

ART. 5

Le présent avenant prendra effet à la date de signature.

ART. 6

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Annexe

Grille signalétique à remplir et à retourner au secrétariat de la commission paritaire de la convention collective nationale Pact-Arim relative aux accords conclus par les représentants du personnel et permettant d'identifier les conditions de validité.

Étapes	À compléter par vos soins	
Identification de l'organisme (éventuellement de l'établissement)		
Effectif de l'organisme en équivalent temps plein (ETP) au cours des 12 derniers mois (art. L. 1111-2 du code du travail) précédant l'information des syndicats de la volonté de négocier un accord.		
L'organisme comporte-t-il des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ?	OUI	NON
Les membres élus titulaires du comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel) ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires signataires de l'accord ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ? (Fournir copies du procès-verbal des élections et document CERFA.)	OUI	NON
Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, avez-vous pris soin, avant d'entamer la négociation avec les représentants du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de notre branche professionnelle de votre décision d'engager ces négociations ? (Fournir copie d'un courrier.)	OUI	NON
L'accord comporte-t-il un article stipulant qu'il ne sera applicable qu'après avis favorable de la commission paritaire nationale de branche ? (1)	OUI	NON
Date de signature de l'accord		
Objet de l'accord		
S'agit-il d'un avenant à un accord initial ? Si oui, joindre l'accord initial.	OUI	NON
Signature de l'employeur :	Signatures des élus du personnel :	

(1) L'annexe est étendue à l'exclusion des termes : « l'accord comporte-t-il un article stipulant qu'il ne sera applicable qu'après avis favorable de la commission paritaire de branche ? OUI NON » figurant à la sixième étape décrite à la septième ligne de la grille signalétique, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

Avenant : Avenant du 18 octobre 2012 à l'avenant no 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Répartition des cotisations

Taux de cotisations du régime de prévoyance applicables à compter du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015

Les cotisations totales du régime de prévoyance sont portées à 1,08 % TA et 1,67 % TB pour l'ensemble du personnel, hors ceux relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et 1,64 % TA et 2,23 % TB pour l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale précitée afin de tenir compte de l'impact des [dispositions des articles 18 et 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites sur le montant du surplus des provisions à constituer pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de ladite loi, soit le 10 novembre 2010. Ces taux de cotisations se répartissent comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Ensemble du personnel hors catégorie cadre		Ensemble du personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947)	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité de travail	0,35	0,67	0,35	0,67
Invalidité	0,39	0,66	0,39	0,66
Décès	0,24	0,24	0,47	0,47
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04
Rente de conjoint			0,25	0,25
Rente éducation	0,06	0,06	0,06	0,06
Décès accidentel			0,08	0,08
Cotisation totale	1,08	1,67	1,64	2,23

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel cadre (relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947), la cotisation TA est à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. Le surplus, soit 0,14 % TA, est à la charge du salarié. »

ART. 2

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2013.

ART. 3

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

ART. 4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

ART.

L'[article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites ajoute un nouvel article au [code de la sécurité sociale \(art. L. 161-17-2\)](#), modifiant l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, qui est porté à 62 ans contre 60 auparavant.

L'article 26 de cette même loi complète quant à lui les dispositions de la [loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) dite « loi Evin » par l'ajout d'un article 31. Cet article 31 prévoit la possibilité de répartir les effets de l'article 18 susmentionné sur le niveau des provisions prévues en application de l'article 7 de la loi Evin au titre des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion conclus au plus tard le 10 novembre 2010, sur une période de 6 ans à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010.

Ces mesures ont des conséquences directes sur le financement des régimes de prévoyance.

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations actuels du régime de prévoyance de la branche professionnelle des PACT et ARIM afin de tenir compte de l'impact financier des mesures instaurées par la loi précitée tant pour le passé que pour l'avenir.

Avenant : Accord du 21 mai 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail

Source officielle Légifrance

ART.

1er

En référence à la définition de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante des risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le « système » constitué par l'individu et son environnement professionnel. Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

Les risques psychosociaux peuvent se manifester sous des formes multiples, et parfois conjuguées, comme notamment :

- le mal-être ;
- la dépression ;
- la perte d'estime de soi ;
- la violence envers autrui et soi-même ;
- les troubles du sommeil ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la souffrance au travail ;
- l'épuisement professionnel.

En référence à la définition de l'ANI du 2 juillet 2008, les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante du stress :

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme un stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication.

D'autres symptômes peuvent avoir pour origine une exposition à un risque psychosocial. Par exemple, la perception d'un manque de soutien dans son environnement professionnel.

Les principaux facteurs de risque de stress au travail dans la branche de la [CCN des personnels PACT et ARIM](#) sont notamment les suivants :

- toutes les formes de contrats à durée déterminée ;
- le temps partiel subi ;
- les contraintes physiques ;
- les conduites agressives de certains publics ou en interne ;
- les contraintes de rythme ;
- la non-reconnaissance du travail réel.

Le travail réel est celui qui est effectué par les salariés pour atteindre l'objectif fixé. Il comprend notamment toutes les phases de préparation, l'adaptation à des variabilités, les opérations de réglage, d'entretien, de nettoyage, la charge de travail physique, la charge de travail mental, la coactivité, etc.

Le travail réel ne constitue pas une dérive du travail mais un complément nécessaire à l'obtention de l'objectif (source ministère du travail).

Par ailleurs, les situations de travail présentant une menace d'exposition spécifique aux risques psychosociaux et au stress au travail sont notamment les suivantes :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés âgés (plus de 50 ans) ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi...) ;
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'inaptitude reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Les signataires du présent accord s'accordent à rappeler, qu'au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

3.1. Actions d'information et de sensibilisation

Les signataires du présent accord s'engagent à réaliser des outils et actions de communication (plaquettes, fiches techniques, guide d'utilisation du document unique...) sur les risques psychosociaux dont le stress au travail en s'appuyant notamment sur les outils, les ressources et les actions de l'Usgères.

3.2. Mesures de formation à la prévention

Les signataires du présent accord s'engagent à faciliter l'accès à des programmes de formation à destination des employeurs, des institutions représentatives du personnel (IRP) et des salariés.

Les efforts de formation seront axés sur trois publics prioritaires :

- les dirigeants ;
- les institutions représentatives du personnel (CE, délégués du personnel, CHSCT) dans le cadre des prérogatives qui sont les leurs en matière de veille sur les risques liés à la sécurité et la santé des salariés ;
- les salariés, notamment les cadres, lors des formations d'adaptation au poste de travail.

Les formations dédiées du catalogue gratuit d'uniformation sont à valoriser particulièrement.

3.3. Obligations de l'employeur relatives aux risques professionnels

Dès qu'un risque psychosocial est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles incluent, par exemple (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes ainsi qu'à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ;
- l'inscription des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (cf. annexe) ;
- l'information et la consultation des salariés et/ ou leurs représentants, notamment l'information des salariés sur la nécessité de signaler toute situation à risque psychosocial aux représentants du personnel ;
- la formation des acteurs de l'entreprise, en particulier de l'encadrement et de la direction.

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés.

3.4. Renforcement des missions d'information, de prospection et d'observation sur la santé et la prévention au travail

Les signataires du présent accord s'engagent à renforcer leurs missions d'information, de prospective et d'observation dans le domaine de la santé et prévention au travail et, notamment, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Pour ce faire, ils s'engagent à :

- réaliser des études dans le domaine de la santé et la prévention au travail et, particulièrement, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail au sein de la branche de la [convention collective nationale des personnels PACT et ARIM](#), en collaboration avec les acteurs institutionnels de la santé et prévention des risques professionnels (médecine du travail, INRS, ANACT, CNAM...) ;
- préconiser des actions préventives, en lien avec les employeurs et les institutions représentatives du personnel (IRP), pour lutter contre les risques psychosociaux dont le stress au travail, notamment via l'outil mis en ligne à destination des petites entreprises sur le site internet [www.travailler-mieux.gouv.fr](#) (cf. annexe) ;
- mutualiser et diffuser les expériences ;
- relayer les travaux et actions mises en place par les acteurs institutionnels.

Les parties signataires de l'accord s'engagent, par ailleurs, à contribuer aux études nécessaires à l'analyse transversale de l'évolution de la santé et la prévention au travail abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux et au stress au travail. Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers avec l'Usgères seront développés.

Les parties signataires s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés, sous des formes accessibles à tous.

3.5. Financement des actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux

Les parties signataires définissent comme priorité commune les actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale, compte tenu des orientations préalablement définies.

Ces actions entrent ainsi dans les priorités en matière de professionnalisation, au sein du « projet de branche » visant les entreprises de moins de 20 salariés, et concernant l'accès au « catalogue gratuit » d'Uniformation (cf. annexe).

3.6. Partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à développer les programmes de coopération techniques et les partenariats financiers appropriés avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels parmi lesquels :

- au niveau national :
 - l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (INRS) ;
 - l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
 - la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
 - l'institut de veille sanitaire (INVS) ;
 - l'agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
 - l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
 - la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la Cotorep ;
- au niveau régional :
 - les caisses de retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
 - l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

Par ailleurs, en matière de prévention de la santé au travail, les organismes et institutions de prévoyance sont particulièrement légitimes du fait de leur connaissance des entreprises, de leurs activités et de leurs métiers. Les signataires du présent accord s'emploieront à mobiliser sur ces questions l'opérateur de prévoyance désigné par la branche.

ART.
4

Les dispositions de l'accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP). Celui-ci devra effectuer un bilan des actions mises en œuvre à chaque étape. Les mesures de lutte contre le stress devront être réexaminées régulièrement afin d'évaluer leur efficacité et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Les très petits et petits organismes relevant de la convention collective PACT et ARIM, en particulier ceux qui comptent 10 salariés ou moins se trouvent isolés dans leurs efforts de prévention.

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'identifier des actions à mener et de prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques psychosociaux ainsi que de favoriser le dialogue social sur les questions de santé et de prévention des risques professionnels dans ces organismes.

Pour ce faire, les signataires du présent accord décident de débattre au moins une fois l'an au sein de la commission paritaire nationale de sa bonne application.

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

ART.
6

6.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

6.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

ART.
7

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Actions à privilégier dans le cadre de l'application du présent accord

Les parties signataires attirent l'attention des organismes sur 3 dispositifs mentionnés dans le présent accord et particulièrement importants en matière de prévention des risques psychosociaux :

1. L'application de la réglementation relative au document unique d'évaluation des risques professionnels (art. 3.3 du présent accord).

Ce document s'impose à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Il doit être révisé chaque année. Il comprend un volet relatif aux risques psychosociaux.

La fédération des PACT tient à la disposition de ses adhérents un dossier d'appui.

2. L'utilisation par les organismes à petit effectif d'un outil conçu spécialement pour eux (art. 3.4 du présent accord).

Le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr propose aux petites entreprises un outil en ligne pour « faire le point » et d'analyse des « situations-problème » afin d'élaborer un plan de prévention.

Pour plus de précision sur le site internet :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/2-1-Entreprises-sans-CHSCT.html>

3. L'intégration dans les plans de formation de l'action du « catalogue gratuit » d'Unifformation relative à la prévention des RPS (art. 3.5 du présent accord).

Les organismes à jour de leur contribution au titre du plan de formation auprès d'Unifformation (OPCA de référence de la branche PACT) ont accès à un catalogue de formations transversales aux métiers de l'économie sociale. Parmi elles, figure un stage sur les risques professionnels et psychosociaux visant les personnels d'encadrement.

Pour plus de précision sur le catalogue :

<http://www.offredeformation-unifformation.fr>

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM insistent sur la nécessité de promouvoir la santé au travail. Cette problématique concerne tant les questions de sécurité matérielle et physique (prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles...) que la question, plus large, du bien-être psychologique des salariés et leur santé mentale.

Le présent accord a pour objectif de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail, dans les organismes de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM. Il fait suite à l'[accord du 31 juillet 2010](#) de l'économie sociale en matière de prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'[article L. 4121-1 du code du travail](#) ;
- reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM ;
- apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
- comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
- améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
- veiller à l'environnement physique des conditions de travail ;
- agir pour améliorer l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
- favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à la branche de la [CCN des personnels PACT et ARIM](#) ;
- promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

A travers cet accord, les parties signataires souhaitent également réaffirmer leur engagement dans l'amélioration durable des conditions de travail et d'emploi dans leurs entreprises.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Avenant : Avenant du 22 mai 2014 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

La définition des enfants à charge pour l'attribution de la rente éducation prévue au 4° de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 intitulé « Décès. – Rente éducation » est modifiée comme suit :

« Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire). Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille](#).

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du salarié bénéficiaire. »

Les autres dispositions relatives à cette garantie demeurent inchangées.

ART.

2

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2014.

ART.

3

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

3.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

ART.

4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 22 mai 2014.

ART.

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM institué par l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 avec les dispositions du décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Avenant : Avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 12 « Licenciement » est inchangé.

L'article 13 « Indemnité de licenciement » devient l'article 12 bis « Indemnité de licenciement ».

L'article 13 ter « Rupture conventionnelle » devient l'article 12 ter « Rupture conventionnelle ».

L'article 13 bis « Durée du travail » devient l'article 13 « Durée du travail ».

L'article 13 bis « Durée du travail » est remplacé par le nouvel article 13 bis « Travail à temps partiel » dont le contenu est défini à l'article 2 du présent avenant.

L'article 13 bis « Travail à temps partiel » de la convention collective nationale des personnels PACT-ARIM est rédigé comme suit.

« La [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche PACT sont concernés même si le seuil d'obligation de négociation fixé par la loi à un tiers d'emploi à temps partiel au total n'est pas dépassé.

L'inégale répartition des emplois à temps partiel est constatée, d'une part, concernant plus particulièrement certains emplois et les organismes à faible effectif ou équipes à effectif réduit situées dans des locaux séparés du siège et, d'autre part, concernant davantage le personnel féminin.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une approche globale de la durée du travail favorable au maintien de l'emploi dans les organismes relevant de la présente convention collective et tenant compte de la spécificité de leurs activités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

1. Définition du travail à temps partiel

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail](#), est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'[article L. 3123-14-1 du code du travail](#), la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'[article L. 3123-14-3 du code du travail](#), la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

3. Conditions d'ouverture des droits sociaux des salariés travaillant à temps partiel

Les seuils d'ouverture des droits sociaux pour le salarié travaillant à temps partiel sont les suivants :

- sur la retraite : dans le cadre de la réforme des retraites intervenue en 2013, la cotisation est à hauteur d'un salaire au moins égal à 150 fois le Smic horaire pour valider un trimestre (soit $150 \times 9,53 = 1\,429,50$ €) et à hauteur de 600 fois le Smic horaire et 5 718 € pour en valider quatre ($600 \times 9,53$ €). En conséquence, 600 heures par an correspond à un minimum de 11,5 heures par semaine.
- sur les soins et prévoyance : à la date des soins, avoir travaillé au moins 60 heures au cours du mois précédent ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le Smic horaire ($60 \times 9,53$ €) = 571,80 €, soit 14 heures par semaine ;
- sur les indemnités journalières maladie : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit 60 heures par mois ou 15,5 heures par semaine.

4. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-1 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études ([nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail](#)).

5. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans trois types d'emplois en référence à la classification ou concernant des situations spécifiques :

- l'emploi d'employé d'entretien des bureaux ;
- les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles, ainsi que les emplois rattachés à ces derniers en vertu de l'article 3 (Emplois non cités) de l'accord en vigueur relatif à la classification des emplois ;

– l'ensemble des emplois des sièges ou des implantations distantes pour une taille inférieure à un seuil fixé dans le présent avenant, nonobstant le respect, tous employeurs confondus, des plannings horaires conditionnant l'ouverture des droits sociaux (cf. point 3).

5.1. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des bureaux

Ce cas concerne de nombreux organismes, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des bureaux.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

5.2. Cas de certains emplois de la filière gestion

Les emplois de la filière gestion concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés et les gardiens d'immeubles prennent en charge avec une exigence de forte proximité des petits groupes locaux diffus sur le territoire rendant impossible l'emploi au-delà du nouveau seuil de 24 heures par semaine. Dans certains cas, la présence humaine est assurée par des gardiens logés sur place (logement de fonction).

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, et 5 heures par semaine spécifiquement pour les gardiens bénéficiant d'un logement de fonction.

5.3. Cas des organismes ou implantations à très faible effectif

Un nombre important des organismes relevant de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM ont un effectif très réduit. D'autres organismes, du fait de la nécessité d'une forte proximité de l'activité avec les territoires et les populations, disposent d'implantations à distance du siège (antennes, bureaux externes, résidences ou groupes locaux diffus ...) et mobilisent également un nombre réduit d'emplois mais sur des postes divers reflétant la polyvalence des équipes territorialisées (administrative, sociale, technique, immobilière ...). Ce n'est donc pas alors la nature de l'emploi qui justifie l'abaissement de la durée minimale légale du travail mais l'effectif de l'organisme ou de l'implantation. Tous les emplois sont alors concernés dès lors que le critère de taille est vérifié et apprécié selon les règles en vigueur, l'effectif maximum de l'organisme ou implantation étant fixé à 9 salariés.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

6. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

6.1. Facilitation du cumul d'activités

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

6.2. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'[article L. 3123-14-4 du code du travail](#), sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 5 ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la demi-journée ou la journée régulière ou complète en horaire de travail.

6.3. Changement de planning ([nouvel article L. 3123-24 du code du travail](#))

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

6.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4 et 5 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche PACT.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

7. Heures complémentaires (en l'absence d'avenant)

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

8. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 8 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

9. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

10. Suivi de l'application du présent avenant

La commission paritaire de branche assure le suivi du présent avenant.

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier semestre 2017 puis ensuite par période de 3 ans. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés. »

ART.
4

4.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

4.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

ART.
5

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

ART.
6

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Avenant : Avenant du 19 mai 2015 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire

Source officielle Légifrance

Un article 3 bis intitulé « Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail » est créé et rédigé comme suit :

« Article 3 bis

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1. Bénéficiaires des garanties

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies à l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#).

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail s'applique aux ruptures ou aux fins de contrats, telles que définies précédemment, dont la date est postérieure à la date d'effet du présent avenant.

2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions précitées, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture de prévoyance dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité de la couverture prévoyance de l'entreprise après la rupture de son contrat de travail.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits de prévoyance.

3. Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant sa période de chômage pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail et comprise entre 1 et 12 mois maximum, à compter du 1er juin 2015, pour toute rupture du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un emploi ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- lorsque l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 3 du régime de prévoyance relatif aux "Garanties incapacité, invalidité et décès au profit du personnel non cadre et cadre".

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

5. Financement du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu est financé par les cotisations versées par les salariés actifs (part patronale et part salariale) telles que définies à l'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990. »

ART.
2

Le présent avenant prendra effet le 1er juin 2015.

ART.
3

3.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.
3.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

ART.
4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.
Fait à Paris, le 19 mai 2015.

ART.

Le présent avenant a pour objet de créer un nouvel article au sein dudit avenant instituant un mécanisme de portabilité des droits en matière de prévoyance.
Ainsi [l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990](#) est modifié comme suit.

Avenant : Dénonciation par lettre du 23 mai 2016 de l'USH, FNSCHLM, FNESH, USH, FNOPH de l'accord du 7 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur paritaire

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 1er juillet 2016.

Union nationale des fédérations d'organismes HLM

14, rue Lord-Byron

75384 Paris Cedex 08

Madame, Monsieur,

Conformément aux [dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail](#), nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint un exemplaire des courriers de dénonciation de l'accord collectif sur l'organisme collecteur paritaire Habitat-Formation que les organisations patronales ci-après ont signé le 7 décembre 1994 :

- l'union nationale des fédérations d'organismes d'HLM – l'union sociale pour l'habitat (USH) ;
- la fédération nationale des offices publics de l'habitat (FOPH) ;
- la fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM – les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) ;
- la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM (FNSCHLM).

Nous joignons également à la présente copie des avis de réception des lettres recommandées de notification de la dénonciation adressées aux organisations syndicales et des accusés de réception de remise en main propre aux autres organisations patronales, parties à cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre meilleure considération.

Le délégué général.

Avenant : Avenant du 21 mars 2017 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

L'article 5 « Répartition des cotisations » de l'accord modifié par l'[avenant du 20 septembre 2016](#) est remplacé comme suit.

« Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux contractuel	
	TA	TB/ TC
Décès	0,33	0,33
Frais d'obsèques	0,05	0,05
Rente éducation	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,93	1,89
Invalidité	0,23	0,41
Cotisation totale	1,62	2,76

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2016					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,25	0,25	0,00	0,00	0,25	0,25
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,71	1,44	0,50	0,84	0,21	0,60
Invalidité	0,17	0,30	0,00	0,00	0,17	0,30
Cotisation totale	1,25	2,11	0,50	0,84	0,75	1,27

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2017					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,28	0,28	0,00	0,00	0,28	0,28
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,78	1,58	0,55	0,92	0,23	0,66
Invalidité	0,19	0,33	0,00	0,00	0,19	0,33
Cotisation totale	1,37	2,31	0,55	0,92	0,82	1,39

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2018					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,31	0,31	0,00	0,00	0,31	0,31
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,08
Incapacité de travail	0,86	1,74	0,60	1,01	0,26	0,73
Invalidité	0,21	0,36	0,00	0,00	0,21	0,36
Cotisation totale	1,50	2,53	0,60	1,01	0,90	1,52

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux Contractuels
----------	-------------------

	TA	TB/ TC
Décès	0,64	0,64
Décès accidentel	0,11	0,11
Frais d'obsèques	0,05	0,05
Rente éducation	0,08	0,08
Rente de conjoint	0,28	0,28
Incapacité de travail	0,93	1,89
Invalidité	0,23	0,41
Cotisation totale	2,32	3,46

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2016					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,49	0,49	0,00	0,00	0,49	0,49
Décès accidentel	0,08	0,08	0,06	0,00	0,02	0,08
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08
Rente de conjoint	0,28	0,28	0,00	0,00	0,28	0,28
Incapacité de travail	0,71	1,44	0,00	1,08	0,71	0,36
Invalidité	0,17	0,30	0,17	0,00	0,00	0,30
Cotisation totale	1,85	2,71	0,35	1,08	1,50	1,63

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2017					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,54	0,54	0,03	0,00	0,51	0,54
Décès accidentel	0,09	0,09	0,09	0,00	0,00	0,09
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08
Rente de conjoint	0,08	0,28	0,03	0,00	0,25	0,28
Incapacité de travail	0,78	1,58	0,04	1,18	0,74	0,40
Invalidité	0,19	0,33	0,19	0,00	0,00	0,33
Cotisation totale	2,00	2,94	0,50	1,18	1,50	1,76

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel 2018					
	Cotisation globale		Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,59	0,59	0,08	0,00	0,51	0,59
Décès accidentel	0,10	0,10	0,10	0,00	0,00	0,10
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00	0,04
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08
Rente de conjoint	0,28	0,28	0,03	0,00	0,25	0,28
Incapacité de travail	0,86	1,74	0,12	1,28	0,74	0,46
Invalidité	0,21	0,36	0,21	0,00	0,00	0,36
Cotisation totale	2,16	3,19	0,66	1,28	1,50	1,91

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

ART.
2

Le présent avenant entre en vigueur à effet rétroactif du 1er janvier 2016.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)*

ART.
3

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables. [\(1\)](#)

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)*

ART.
4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

ART.

Le présent avenant étend l'appel des cotisations à la tranche C et met en place des taux d'appels pour l'ensemble des garanties prévoyance pour les années 2016, 2017 et 2018.

Avenant : Avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Afin de mettre la convention collective nationale des personnels PACT ARIM en conformité avec la [loi n° 2014-617 du 13 juin 2014](#) et le [décret n° 2015-1092 du 28 août 2015](#), les dispositions suivantes sont ajoutées au sein d'un article 7 intitulé « Revalorisation post mortem » :

« En cas de décès, le capital garantie est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et de décret n° 2015-1092 du 28 août 2015 ».

Ces dispositions ont pris effet au 1er janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.

ART.
2

Les cotisations définies au sein de l'article 5 « Répartition des cotisations » de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sont révisées comme suit à effet du 1er avril 2019 :

Prise d'effet à compter du 1er janvier 2019

Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0009.pdf

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0003/boc_20190003_0000_0009.pdf

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur.

ART.
3

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

ART.

Réunis en commission paritaire, les signataires ont décidé de modifier les dispositions l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 afin de le mettre en conformité avec la réglementation en vigueur et de réviser les taux de cotisation à compter du 1er janvier 2019.

Avenant : Accord du 27 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle SOLIHA Pact Arim (IDCC n° 1278) ont pris acte des dispositions législatives introduites par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en ce qui concerne la création des opérateurs de compétences par les articles [L. 6332-1](#) (I.) et [L. 6332-1-1](#) (I.), des préconisations du rapport Marx/ Bagorski et de l'échéancier de mise en application de la loi. En conséquence ils décident :

ART.

1er

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétences cohésion sociale ; champ social et insertion, sport, à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au second alinéa du IV de l'[article 39](#) de la loi.

ART.

2

La collecte du solde des contributions conventionnelles 2018, la collecte des contributions conventionnelles 2019 telles que définies à l'[article 13.2 de l'accord de la branche sur la formation en date du 19 mai 2015](#), et leur gestion, sont confiées à l'opérateur de compétences cohésion sociale.

ART.

3

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant : Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives « Frais médicaux »

Source officielle Légifrance

À compter de la date d'effet du présent avenant le tableau figurant à l'article 2 intitulé « Garanties » de l'accord du 30 septembre 2014, tel que modifié par l'avenant du 18 septembre 2018 est remplacé par le tableau de garanties suivant :

Les garanties s'expriment en complément de la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés	Base conventionnelle obligatoire
Hospitalisation*	
Chirurgie – hospitalisation	
Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	Conv. : 100 % FR limité à 100 % BR
	Non conv. : 80 % FR limité à 150 % BR reconstituée
Honoraires : actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, et autres honoraires – OPTAM et OPTAM-CO	Conv. : 100 % FR limité à 150 % BR
Honoraires : actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, et autres honoraires – non-OPTAM et non OPTAM-CO	Conv. : 100 % FR limité à 100 % BR
	Non conv. : 80 % FR limité à 100 % BR reconstituée
Forfait journalier hospitalier	Pris en charge intégralement
Forfait acte lourd	Pris en charge intégralement
Chambre particulière y compris maternité	2,4 % du PMSS/ jour
Lit accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1,3 % du PMSS/ jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % TM
Soins courants	
Généraliste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – OPTAM et OPTAM CO	100 % BR
Généraliste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – non-OPTAM et non OPTAM CO	80 % BR
Spécialiste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – OPTAM et OPTAM CO	150 % BR
Spécialiste (consultations, visites, actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) – non-OPTAM et non OPTAM CO	130 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie, Doppler ... – OPTAM	130 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie, Doppler ... – non-OPTAM	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie	
Médicaments à service médical rendu (SMR) « majeur » ou « important »	TM
Médicament à service médical rendu (SMR) « modéré »	TM
Médicament à service médical rendu (SMR) « faible »	TM
Aides auditives	
Équipement 100 % santé [1] [2]	100 % santé
Équipement à tarif libre [1] [2]	200 % BR
Piles	TM
Dentaire	
Soins	155 % BR
Soins et prothèses dentaires 100 % santé [3]	100 % santé
Soins et prothèses dentaires à tarifs maîtrisés [3]	
– prothèses fixes	300 % BR
– inlay-Core	250 % BR
– prothèses transitoires	300 % BR
– inlay onlay	200 % BR
– prothèses amovibles	300 % BR
Soins et prothèses dentaires à tarifs libres	
– prothèses fixes	300 % BR
– inlay-Core	250 % BR
– prothèses transitoires	300 % BR

– inlay onlay	200 % BR
– prothèses amovibles	300 % BR
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	250 % BR
Implants, (limités à 3 implants par bénéficiaires et par an)	18 % du PMSS
Parodontologie	5 % PMSS/ an/ personne
Optique	
Équipement « 100 % santé » [1] [4] [5]	
– monture	100 % santé
– par verre	100 % santé
Équipement à tarif libre [1] [4] [5] [6]	
– monture	100 €
– par verre	
– simple	2,80 % du PMSS
– complexe	4,30 % du PMSS
– très complexe	4,80 % du PMSS
Adaptation de la correction effectuée par l'opticien	TM
Verres avec filtre	TM
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	TM
Lentilles acceptées par le régime obligatoire	TM + 4,60 % du PMSS/ an
Lentilles refusées par le régime obligatoire	4,60 % du PMSS/ an
Opérations de chirurgie correctrice de l'œil	13 % du PMSS/ œil
Autres	
Orthopédie	200 % BR
Maternité (par enfant y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)	10 % du PMSS
Cures thermales (acceptées)	10 % du PMSS
Médecine douce ostéopathie, acupuncture, chiropractie**	40 €/ séance maxi 3/ an/ bénéficiaire
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	3 % PMSS
Sevrage tabagique prescrit par un médecin	50 €/ an/ bénéficiaire
Actes de prévention	
Détartrage complet sus et sous gingival des dents	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien enfant-12 ans 30 € maximum	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 à 59 ans	50 € maximum/ an/ bénéficiaire

FR : frais réels

BR : base de remboursement

TM : ticket modérateur

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale

OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent à compter du 1er janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article [L. 871-1](#) et [R. 871-2](#) du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/ l'OPTAM-CO.

Conv : conventionné

* Limitation à 30 jours par année civile, pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique

* Maison santé pour maladies nerveuse et mentale, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour

** Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathe dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession

** Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membre de l'association française de chiropractie (AFC)

** les acupuncteurs doivent être inscrits au conseil de l'ordre des médecins

[1] Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.

[2] Un équipement est composé d'un appareil par oreille.

Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de 4 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

[3] Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

[4] Prise en charge limitée à un équipement par période de 2 ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L. – 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

[5] Un équipement est composé de 2 éléments, à savoir 2 verres et 1 monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les

conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (« 100 % santé » ou tarif libre).

[6] Verres simples :

- verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et + 6.00 dioptries ;
- verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries ;
- verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

Verres complexes :

- verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6.00 à + 6.00 dioptries ;
- verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries ;
- verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie ;
- verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries ;
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4.00 et + 4.00 dioptries ;
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries ;
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4.00 à + 4.00 dioptries ;
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries ;
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie ;
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.

ART.
2

L'affiliation de l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté au contrat souscrit par l'employeur est obligatoire, sous réserve des cas exposés ci-après.

Les salariés, quelle que soit la date d'embauche, et qui en font la demande par écrit, peuvent être dispensés d'adhérer aux garanties prévues dans les cas ci-dessous :

- les salariés qui bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit par ailleurs :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du même code ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles [D. 325-6](#) et [D. 325-7](#) du code de la sécurité sociale ;
 - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du [décret n° 46-1541 du 22 juin 1946](#) ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le [décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007](#) relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le [décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011](#) relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la [loi n° 94-126 du 11 février 1994](#) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé, jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'[article L. 861-3 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 ou de cette aide ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, saisonnier et les apprentis :
 - sans justificatif s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois ;
 - sous réserve de la justification d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- 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, sauf si cette cotisation est prise en charge par l'employeur.

Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace, et cela chaque année.

(1) L'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant du cas de dispense d'affiliation pour les contrats courts.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

ART.
3

À compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 4 « Bénéficiaires » de l'accord du 30 septembre 2014 est rédigé comme suit :

« L'adhésion du salarié entraîne la couverture à titre obligatoire de ses ayants droit ci-dessous définis :

- enfant légitime, naturel, reconnu ou adoptif à charge de l'assuré au sens de la sécurité sociale, ou à la charge de son conjoint non divorcé, ni séparé de corps judiciairement, de son concubin ou partenaire de Pacs ;
- le nouveau-né ou l'enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l'adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l'organisme assureur gestionnaire dans les 30 jours qui suivent l'événement. Les enfants jusqu'au jour de leur 28e anniversaire satisfaisant au moins une des conditions suivantes :
 - – étudiants percevant une rémunération au plus 3 mois dans l'année ou, à défaut, n'excédant pas 60 % du Smic ;
 - – en situation de handicap et percevant une allocation prévue par la loi du 30 juin 1975 ;
 - – à la recherche d'un 1er emploi et inscrits en tant que tels à Pôle emploi.

Par ailleurs, le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs du salarié peut adhérer à titre facultatif au présent régime, sous réserve du paiement de la cotisation correspondante. »

ART.
4

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

ART.
5

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2020.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

ART.

Le présent avenant a pour objet :

- la mise en conformité du tableau de garanties intitulé « Frais de santé : ensemble du personnel », figurant à l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014 avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la mise en œuvre la réforme du « 100 % santé » instaurée par la [loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018](#) de financement de la sécurité sociale pour 2019, le [décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019](#) adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'[article L. 911-7 du code de la sécurité sociale](#) aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et le [décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019](#) visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable ») ;
- l'adaptation de l'article 3 intitulé « Affiliation des salariés » de l'accord du 30 septembre 2014 afin de prendre en compte la création de la complémentaire solidaire ;
- la modification de l'article 4 « Bénéficiaires » de l'accord du 30 septembre 2014 afin de l'adapter à la protection universelle maladie (PUMA).

Le présent avenant a le même champ d'application que la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM (centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) du 21 octobre 1983, dont il organise la mise à jour réglementaire. En application de l'arrêté de fusion du 1er août 2019 avec la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le présent avenant sera annexé à cette dernière.

Avenant : Accord de méthode du 28 novembre 2019 relatif à la négociation collective en vue de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT ARIM

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs dont le numéro IDCC est le 2336, d'une part, et dans la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM dont le numéro IDCC est le 1278, annexé à la convention collective nationale FSJT, d'autre part.

Par ailleurs, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

ART. 2

Le travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles est un chantier lourd et complexe qui nécessite de poser un cadre de négociation, en définissant les priorités, les moyens et les délais.

ART. 2.1

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale FSJT et celle des PACT ARIM, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs souhaitent dans un premier temps :

- procéder à une analyse comparée des 2 conventions collectives ;
- mettre en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités de chaque secteur ;
- déterminer les points de vigilance ;
- fixer les sujets de négociations par ordre de priorité.

Il revient à la CPPNI instaurée par l'[accord n° 19](#) de la convention collective nationale des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs, de mener cette première phase. Cette dernière pourra confier cette mission à un groupe de travail paritaire dédié à cet effet.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs pourront, d'un commun accord, décider de se faire accompagner par un cabinet conseil extérieur.

Le calendrier et le rythme des réunions pour cette 1re phase, qui débutera dès la signature du présent accord de méthode, sont fixés par la CPPNI. L'objectif étant de conduire l'analyse de l'existant sur une durée d'environ 3 mois, portant la fin de cette phase au plus tard au 29 février 2020.

ART. 2.2

Lors de la CPPNI interbranches du 28 novembre 2019, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives se sont mises d'accord sur le fait que les négociations prioritaires pour l'année 2020 sont celles portant sur :

- le droit syndical national et financement du paritarisme : entrée en négociation en janvier 2020 ;
- le droit syndical d'entreprise et instances représentatives du personnel : entrée en négociation en mars 2020 ;
- la formation professionnelle et l'apprentissage : entrée en négociation en mars 2020 ;
- le régime de prévoyance et des frais de santé : entrée en négociation en juin 2020 ;
- la politique salariale sur chacun des champs : entrée en négociation en juin 2020 ;
- l'égalité professionnelle : entrée en négociation en septembre 2020.

Ces négociations jugées comme prioritaires se dérouleront en parallèle de la phase d'analyse définie à l'article 2.1 du présent texte. Par ailleurs, ces six sujets de négociation pourront être menés simultanément.

Il revient à la CPPNI, qui peut le cas échéant déléguer les travaux à un groupe de travail paritaire ou aux commissions paritaires techniques (commission de prévoyance et frais de santé et commission emploi-formation), de définir le calendrier et le rythme des réunions. Une fois par an, au cours du dernier trimestre, la CPPNI fait un bilan des négociations de l'année écoulée et fixe les thèmes et calendriers des négociations pour l'année à venir.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatifs précisent que la volonté de négocier sur ces sujets prioritaires n'empêche pas la négociation d'autres sujets si besoin et ce notamment, au regard de l'actualité légale et réglementaire. Ainsi, d'autres chantiers pourront être menés en parallèle des négociations des sujets prioritaires. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs pourront prévoir des accords de méthode concernant certaines négociations spécifiques.

L'objectif étant d'aboutir à une harmonisation des dispositions conventionnelles dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord. Ce délai pourra être prolongé le cas échéant, au plus tard jusqu'au 24 août 2024.

ART.
2.3

En l'absence de dispositions communes en matière de classification et rémunération, la politique salariale, notamment les valeurs de point, sera négociée annuellement de façon séparée pour les FSJT et les PACT ARIM.

En l'absence de dispositions communes en matière de complémentaire santé et prévoyance, la gestion des régimes de branche reste dévolue aux commissions qui en avaient la gestion jusqu'à extinction et clôture des régimes.

En l'absence de dispositions communes en matière de formation professionnelle, la gestion des fonds et la définition des orientations de branche appartiennent aux CPNEF de chacun des champs, FSJT et PACT ARIM.

Si cela s'avère nécessaire, toute adaptation des dispositions conventionnelles dans chacun des champs est possible en l'absence de disposition commune.

ART.
2.4

Les nouvelles dispositions conclues à compter de la date du présent accord, viendront en substitution aux dispositions de la convention collective nationale des FSJT et supprimeront celles de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM.

ART.
3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au plus tard le 24 août 2024.

ART.
4

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
5

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

ART.

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au Journal officiel le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter du 24 août 2019, pour procéder à une harmonisation des dispositions communes. Pour y parvenir, il a été conclu en parallèle de cet accord, un accord qui instaure la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La volonté des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs est ainsi d'aboutir à une nouvelle convention collective harmonisant les dispositions conventionnelles de la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (convention collective nationale FSJT) et celle des personnels de PACT et ARIM, tout en conservant les spécificités de chacune si nécessaire au regard des réalités économiques et sociales de ces secteurs.

L'objectif est d'aboutir à une convention collective harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités terrains. S'agissant d'un chantier long et complexe, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont pris la décision de négocier et de conclure un accord de méthode organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel.

Avenant salaires : Accord du 1 décembre 2004 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Etant précisé que :

Pour les salaires minima 2004 ainsi que pour l'augmentation de salaire de 2003, la commission paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des centres Pact Arim a négocié les valeurs du point et de partie fixe selon une durée de travail de 169 heures par mois (39 heures par semaine). En effet, telle était jusqu'alors la base de négociation des salaires minima au regard du procès-verbal d'échec de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail.

En conséquence, au titre des années 2003 et 2004, pour toute durée du travail inférieure à 169 heures mensuelles, il devait être procédé à un ajustement des salaires au regard de la durée du travail pratiquée, afin de vérifier le respect des salaires minima conventionnels donnés pour 169 heures mensuelles.

A compter de la négociation sur les salaires minima pour l'année 2005 et selon l'article 6 de l'accord de révision de la grille des emplois et des coefficients s'y rapportant en date du 25 novembre 2003, les valeurs de point et de la partie fixe seront données pour l'horaire légal, soit 35 heures hebdomadaires (151,67 heures par mois).

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission paritaire qui s'est tenue le 1er décembre 2004 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

-une augmentation de 1 % au 1er janvier 2005, portant la valeur du point de 1,5561 à 1,5717 Euros et la valeur de la partie fixe de 592,6733 Euros à 598,60 Euros ;

-une augmentation de 0,5 % au 1er juillet 2005, portant la valeur du point de 1,5717 Euros à 1,5795 Euros et la valeur de la partie fixe de 598,60 Euros à 601,594 Euros.

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions, entre le 1er décembre 2004 et le 30 novembre 2005.

Ainsi, à partir du 1er janvier 2005, les salaires minima devront être ajustés à l'horaire conventionnel rémunéré par chaque association et calculées comme suit :

VP = valeur du point fixé pour 35 heures.

PF = partie fixe pour 35 heures.

SM = salaire mensuel.

$SM = [(VP \times \text{coefficient}) + PF] \times \text{Horaire conventionnel rémunéré} / 151,67$ (2)

Concernant, plus particulièrement, les associations qui ont négocié des accords de réduction du temps de travail accompagnés d'une réduction de salaires, la commission paritaire chargée de la négociation et du suivi de la convention collective des centres Pact Arim, incite ces associations à renégocier, dès 2005, leur accord d'entreprise, conformément à l'esprit de la loi relative au dialogue social, du 4 mai 2004, [article L. 132-2-2 III du code du travail](#) modifié, particulièrement en vue de modifier le niveau des rémunérations.

Le suivi de ces modifications sera effectué au niveau national par la commission paritaire chargée du suivi de la négociation collective, au moins une fois par an.

Fait à Paris, le 1er décembre 2004 (2).

(1) Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 28 février 2006, art. 1er).

(2) Horaire conventionnel rémunéré, négocié par accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail dans chaque association.

Avenant salaires : Accord du 12 décembre 2005 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT ARIM, qui s'est tenue le 12 décembre 2005 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,4 % au titre de la revalorisation de l'augmentation des salaires négociés le 1er décembre 2004 pour les salaires de 2005, cette augmentation est applicable à compter du 1er janvier 2006, portant la valeur du point de 1,5795 Euros à 1,586 Euros et la valeur de la partie fixe de 601,5945 Euros à 604,00 Euros ;
- une augmentation de 1 % applicable au 1er janvier 2006, portant la valeur du point de 1,586 Euros à 1,60186 Euros et la valeur de la partie fixe de 604,00 Euros à 610,04 Euros ;
- une augmentation de 0,5 % applicable au 1er juillet 2006, portant la valeur du point de 1,60186 Euros à 1,60987 Euros et la valeur de la partie fixe de 610,04 Euros à 613,0902 Euros.

Article 2

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 3

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 12 décembre 2005.

(1) Accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 7 août 2006, art. 1er).

Avenant salaires : Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2007

Source officielle Légifrance

ART.

1

En application de [l'article 24 de la convention collective nationale](#), la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels Pact et Arim, qui s'est tenue le 30 novembre 2006, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

— une augmentation de 1 % au titre de l'augmentation des salaires minima pour 2007, portant la valeur du point de 1,60987 € à 1,62597 € et la valeur de la partie fixe de 613,0902 € à 619,2211 €.

Cette augmentation est applicable à compter du 1er janvier 2007.

ART.

2

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1er novembre 2006 et le 31 octobre 2007.

ART.

3

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART.

4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Avenant salaires : Accord du 27 novembre 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART.

1

En application de [l'article 24 de la convention collective nationale](#), la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de [la convention collective des personnels PACT et ARIM](#), qui s'est tenue le 27 novembre 2008 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0, 7 % au titre de la revalorisation des salaires, complémentaire à celle négociée le 29 mai 2008, cette augmentation est applicable à compter du 1er janvier 2009, portant la valeur du point de 1, 6786 € à 1, 6904 € et la valeur de la partie fixe de 639, 245 € à 643, 7197 € ;
- une augmentation de 0, 6 % applicable à compter du 1er janvier 2009 au titre de l'augmentation des salaires pour 2009, portant la valeur du point de 1, 6904 € à 1, 7005 € et la valeur de la partie fixe de 643, 7197 € à 647, 5820 € ;
- une augmentation de 0, 6 %, applicable à compter du 1er juillet 2009, portant la valeur du point de 1, 7005 € à 1, 7107 € et la valeur de la partie fixe de 647, 5820 € à 651, 4675 €.

ART.

2

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1er novembre 2008 et le 30 avril 2009, ainsi que du 1er mai 2009 au 31 octobre 2009.

ART.

3

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à *la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*. [\(1\)](#)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, selon lesquelles les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

(Arrêté du 7 juillet 2009, art. 1er)

ART.

4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Avenant salaires : Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2011

Source officielle Légifrance

ART.
1er

En application de l'[article 24](#) de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 1er décembre 2011 sous la présidence de M..., a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2012 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 1,4 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1er janvier 2012 ;
- une augmentation de 0,6 % au titre de l'évolution des salaires en 2012, applicable à compter du 1er janvier 2012,

soit une augmentation de 2 % portant la valeur du point de 1,7382 € à 1,7729 € et la valeur de la partie fixe de 661,9301 € à 675,1687 €, à compter du 1er janvier 2012.

ART.
2

Les parties signataires conviennent de se revoir en juin 2012 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

ART.
3

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2012.

ART.
4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Avenant salaires : Accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012

Source officielle Légifrance

ART.

1er

En application de l'[article 24](#) de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT qui s'est tenue le 7 juin 2012 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minimaux de branche dans les conditions suivantes : une augmentation de 0,6 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1er juillet 2012, portant la valeur du point de 1,7729 € à 1,7836 € et la valeur de la partie fixe de 675,1687 € à 679,2197 € à compter du 1er juillet 2012.

ART.

2

Les parties signataires conviennent de se revoir fin 2012 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

ART.

3

Le présent accord prend effet à compter du 1er juillet 2012.

ART.

4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Avenant salaires : Accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2013

Source officielle Légifrance

ART.

1er

En application de l'[article 24 de la convention collective nationale](#), la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 27 novembre 2012, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2013 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,5 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1er janvier 2013 ;
- une augmentation de 0,8 % au titre de l'évolution des salaires en 2013, applicable à compter du 1er janvier 2013, soit une augmentation de 1,3 % portant la valeur du point de 1,7836 € à 1,8068 € et la valeur de la partie fixe de 679,2197 € à 688,0495 € à compter du 1er janvier 2013.

ART.

2

Les parties signataires conviennent de se revoir en mai 2013 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

ART.

3

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2013.

ART.

4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Avenant salaires : Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART.

1er

En application de l'[article 24](#) de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 28 novembre 2013, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2014 dans les conditions suivantes :

Une augmentation de 0,7 % au titre de l'évolution des salaires en 2014, applicable à compter du 1er janvier 2014, portant la valeur du point de 1,8068 € à 1,8194 € et la valeur de la partie fixe de 688,0495 € à 692,8659 € à compter du 1er janvier 2014.

ART.

2

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2014 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

ART.

3

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2014.

ART.

4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).