

Convention collective nationale des personnels PACT-ARIM

Avenant du 30/9/2015 portant modifications de diverses dispositions de la CCN des personnels PACT et ARIM

Entre

La délégation employeurs de la CCN PACT ARIM,

Et

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche professionnelle, dont la liste figure en fin du présent accord.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions de la Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM avec le droit applicable.

Compte tenu des évolutions du droit, les partenaires sociaux de la branche conviennent en conséquence des modifications suivantes :

Article 1 : Information des organisations syndicales représentatives dans la branche

L'alinéa 3 du préambule de l'article 2 sexies de la CCN des personnels PACT et ARIM est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L.2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'organisme de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par courrier recommandé avec accusé de réception adressé aux organisations représentatives au plan national dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation ».

Article 2 : Congé de formation économique, sociale et syndicale

Le dernier alinéa de l'article 5 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Droit syndical » est rédigé comme suit :

« Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés. Le maintien de son salaire lui sera assuré dans son intégralité, dans le cadre des dispositions relative au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Les modalités de prise de ces congés sont précisées aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail ».

Article 3 : Préavis

L'article 11 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Préavis » est rédigé comme suit :

« 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
> 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'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.

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 ».

Article 4 : Congés exceptionnels

L'article 15 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Congés exceptionnels » est rédigé comme suit :

« 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 un an
Mariage de l'intéressé	4 jours	+ 2 jours

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après un an
Mariage d'un enfant	1 jour	+ 1 jour

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après un an
Signature d'un PACS	4 jours	+ 1 jour

Congé	Sans condition d'ancienneté	Après un an
Décès du conjoint, du partenaire d'un PACS ou	2 jours	+ 1 jour

d'un enfant		
Congé	Sans condition d'ancienneté	Après un an
Décès du père ou de la mère	1 jour	+ 1 jour
Congé	Sans condition d'ancienneté	Après trois mois
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	+ 1 jour
Congé	Sans condition d'ancienneté	Après trois mois
Décès du frère ou d'une soeur	1 jour	+ 1 jour
Congé	Durée sans condition d'ancienneté	
Déménagement	2 jours	
Congé	Durée sans condition d'ancienneté	
Appel de préparation à la défense (journée citoyenne)	1 jour	
Congé	Durée sans condition d'ancienneté	
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	

Les jours supplémentaires accordés après un 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 congé 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 un jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à deux jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

Article 5 : Maternité

Le dernier alinéa de l'article 18 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Maternité et congé parental » est rédigé comme suit :

« 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 ».

Article 6 : Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein

L'article 19bis de la CCN des personnels PACT et ARIM « Retraite » est complété comme suit :

« 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 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 à 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 d'un 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 1er 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 1er 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 1er jour d'un mois

Si cette date ne correspond pas à un 1er jour du mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 1er 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 1er 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 1er 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 oeuvre du maintien d'assiette est reculée d'un 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 1er 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 de 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, 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 calculées sur la rémunération réelle versée au salarié à temps partiel ».

Article 7 : Gratification annuelle

L'article 24 Bis de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Gratification annuelle » est rédigé comme suit :

« Il est institué une gratification égale à un mois de salaire pour le personnel ayant au moins deux ans d'ancienneté, au 31 décembre de l'année.

La référence pour le calcul de la gratification annuelle est le salaire du mois de décembre de l'année en cours.

Une partie de cette gratification peut être payée d'avance, au moment de la période des congés payés d'été. Cette partie ne peut pas excéder la moitié de la gratification qui sera due en fin d'année.

Cette gratification sera versée au salarié remplissant les conditions d'ancienneté au prorata du temps de présence et pourra donc être proratisée en cas de départ en cours d'année.

Lorsque le salarié a travaillé une partie de l'année à temps plein et l'autre partie de l'année à temps partiel, le montant de la gratification perçue par le salarié correspond à la moyenne sur l'année de son temps de travail à temps plein et à temps partiel.

Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté, a droit au versement de la gratification, en intégralité, quand bien même il aurait été absent pour cause de maladie, pour cause de congé individuel de formation (CIF) ou de l'un des congés exceptionnels mentionnés à l'article 15 de la présente convention collective. En revanche, en cas de congé sans solde ou de congé parental, la gratification n'est pas due sur la période d'absence, sauf présence à temps partiel durant le congé parental le cas échéant. »

Article 8 – Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 9 - Portée

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

Article 10 - Formalités

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 30 septembre 2015,

La Délégation employeurs :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) :

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) :

La Confédération Générale des Travailleurs (CGT) :

La Fédération des Employés et Cadres – Force Ouvrière (FEC-FO) :

La Confédération Générale de l'Encadrement (CFE-CGC) :

L'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : *УАНПЭЗАМІТЭ*



