

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les D.O.M. et les collectivités territoriales de Mayotte 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 oeuvre 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.

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).

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

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

Article 1er bis

En vigueur étendu

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.

Durée-Révision-Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Article 2 bis

Participation des salariés mandatés aux instances paritaires

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

Une commission paritaire d'interprétation est instituée. Elle est composée exclusivement des organisations représentatives signataires de la convention collective des personnels PACT et ARIM. 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**

En vigueur étendu

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 cinquies

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

En vigueur étendu

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.

Article 2 sexies

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

En vigueur étendu

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. (1)

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 (2) ;
- 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.

(1) Le premier alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013-art. 1)

(2) L'article 2.1 est étendu à l'exclusion des termes : « cet accord devra mentionner que son application est conditionnée par un avis favorable de la commission » figurant au premier tiret, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2013 - art. 1)

Dispositions existantes

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Les parties contractantes reconnaissent aux employeurs comme aux salariés la liberté d'opinion et le droit d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques et leur origine raciale, les croyances religieuses du salarié et à observer les dispositions générales relatives à l'égalité des sexes pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel sous quelque forme que ce soit, quel que soit le syndicat (1).

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Droit syndical

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Les parties contractantes conviennent de respecter strictement les dispositions législatives concernant le droit syndical et la protection des personnes ayant une représentation syndicale.

Délégué et représentant du personnel.

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, *étendu avec exclusions par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996*.

Les conditions d'élection et le statut des délégués du personnel sont ceux prévus par la réglementation en vigueur. Dans les associations de six à dix salariés le personnel peut avoir un représentant ; son élection a lieu à bulletins secrets au scrutin majoritaire à un tour, les candidatures étant totalement libres, il bénéficiera de la protection visée à l'article 8 (1).

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

Comité d'entreprise et CHSCT

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe dans un organisme, est régi conformément à la réglementation en vigueur.

De plus des CHSCT sont constitués dans les associations ayant plus de cinquante salariés. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui remplissent ce rôle. Les CHSCT sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

Les membres des CHSCT ont droit à la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, conformément aux articles L. 236-10 et R. 236-15 et suivants du code du travail.

Participation du personnel au conseil d'administration

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, *étendu avec exclusions par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996*.

Pour mieux atteindre les finalités et les objectifs de l'association, un représentant désigné par l'ensemble du personnel siège avec voix consultative au sein du conseil d'administration. Il bénéficiera dans l'exercice de sa charge de toute la protection légale par ailleurs admise pour les délégués du personnel (1). Les modalités d'application de la présente disposition sont réglées au sein de chaque association.

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

Engagement et période d'essai

Article 9

En vigueur étendu

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.

Secret professionnel et obligation de réserve

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Cumul de fonctions

Article 10 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Cet article fera l'objet d'un avenant particulier.

Préavis

Article 11

En vigueur étendu

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.

Reçu pour solde de tout compte

Article 11 bis

En vigueur étendu

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.

Licenciement

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

- 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).

Indemnité de licenciement

Article 12 bis

En vigueur étendu

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.

La rupture conventionnelle

Article 12 ter

En vigueur étendu

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.

Durée du travail

Article 13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, *étendu avec exclusions par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996*.

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).

Travail à temps partiel

Article 13 bis

En vigueur étendu

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 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 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.

Congés payés

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Congés sans solde

Article 14 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Congés exceptionnels

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur leur demande, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'article L. 226 du code du travail.

Cependant, ces congés sont fixés aux délais suivants (1) :

Mariage de l'intéressé.

SANS condition d'ancienneté : 4 jours

APRES un an : + 2 jours

Mariage d'un enfant.

SANS condition d'ancienneté : 1 jour

APRES un an : + 1 jour

Décès du conjoint ou d'un enfant.

SANS condition d'ancienneté : 2 jours

APRES un an : + 1 jour

Décès du père ou de la mère.

SANS condition d'ancienneté : 1 jour

APRES un an : + 1 jour

Décès du beau-père ou de la belle-mère.

APRES trois mois : + 1 jour

Décès du frère ou d'une soeur.

APRES trois mois : + 1 jour

Déménagement : + 2 jours

Sélection du service national.

Après un an : au max. 3 jours

Naissance ou adoption d'un enfant.

SANS condition d'ancienneté : 3 jours

Les jours supplémentaires accordés après un an sont pris et indemnisés dans les mêmes conditions que les jours légaux.

Il est rappelé que le congé parental de naissance est de trois jours.

Les jours légaux chômés sont payés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord national interprofessionnel annexé) (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Absence et maladie

Article 16

En vigueur étendu

1. En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti dans les vingt-quatre heures.

2. En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les trois jours, un certificat médical. Ces absences ne constituent pas de plein droit, dans ces conditions, une rupture du contrat.

Sous réserve que le salarié ait signé une subrogation à son employeur, celui-ci versera durant l'arrêt de maladie, dans la limite de quatre-vingt-dix jours, la totalité de son salaire.

L'employeur se fera rembourser son avance auprès des organismes sociaux.

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.

Il perçoit une indemnité correspondant à la différence entre le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale.

Mutation et changement d'une association à une autre

Article 16 BIS (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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).

Accidents du travail

Article 17 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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).

Maternité et congé parental

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Obligations militaires et de défense

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Retraite

Article 19 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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

Départ en retraite

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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 sus-visé. Réciproquement, l'employeur doit respecter le même délai lorsqu'il désire que le salarié bénéficie de sa retraite (1).

L'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite du salarié sous réserve que celui-ci remplisse les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

En cas de mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur) ou de départ à la retraite (à l'initiative du salarié) un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement doit être observé par la partie prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail (1).

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

Dans les deux cas, le salarié ayant au moins dix ans de présence reçoit une allocation de fin de carrière égale à la moitié de la valeur de l'indemnité de licenciement calculée à la même date (1). (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1996, art. 1er).

Prévoyance

Concernant les garanties incapacité de travail, invalidité, décès et rente éducation, les taux de prise en charge sont répartis à raison de 60 p 100 pour l'employeur et 40 p 100 pour le salarié

Article 20 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Formation continue

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de la formation continue et conviennent d'en appliquer les dispositions dans les meilleures conditions, conformément aux textes en vigueur, de manière à favoriser la promotion interne et l'épanouissement du personnel. Les modalités d'application feront l'objet d'un avenant ultérieur à négocier.

Contrat à durée déterminée et travail temporaire

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 22 bis

En vigueur étendu

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.

Déplacements

Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

Classification professionnelle et rémunération

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

1. La fonction remplie par le salarié est seule prise en considération pour son classement dans la grille de classification des emplois applicable en matière d'appointements.

2. - A. - Les salariés sont appointés au mois.

B. - Le personnel visé à la présente convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'annexe I.

C. - Les salaires minimaux sont fixés à l'échelon national au moins une fois par an. Des discussions peuvent avoir lieu à l'échelon régional mais les barèmes en résultant ne peuvent être inférieurs au minimum national.

D. - Les salaires doivent être au moins égal, pour un horaire à temps plein, au salaire minima qui comprend la partie fixe auquel on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur. Ils sont proratisés pour les salariés à temps partiel.

Gratification annuelle

Article 24 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.

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.

Prime d'ancienneté

Article 24 TER

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

Un avenant ultérieur à négocier en déterminera les conditions et les modalités d'application.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 24 quater

En vigueur étendu

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 diplômés 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.

Commissions paritaires

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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

Dispositions finales

Article 26

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 juin 1996 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 21 décembre 1996.

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.