

# **CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYES ET CADRES DU REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS**

## **Entre d'une part**

- La Caisse Nationale du Régime Social des Indépendants, dont le siège est 264 avenue du Président Wilson à Saint-Denis (Seine Saint-Denis) agissant en son nom et au nom des organismes du régime, en application de l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale,

## **Et d'autre part**

- les Organisations Syndicales soussignées,

Vu le code du travail, notamment les articles L.131-1 et L.132-1 à L.132-17-1,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L.123-1,

Vu la loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, notamment le 12° de son article 71,

Vu l'ordonnance n° 2005-299 du 31 mars 2005 relative à la création à titre provisoire d'institutions communes aux régimes de sécurité sociale des travailleurs indépendants,

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants,

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du Régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986,

Vu l'accord prorogeant les accords collectifs antérieurs à la création du Régime social des indépendants du 20 septembre 2007,

**Il a été conclu la présente convention collective.**

## **SOMMAIRE**

<b>Titre 1 : Dispositions générales</b>	Articles 1 à 6
<b>Titre 2 : Instances représentatives du personnel élues</b>	Articles 7 à 10
<b>Titre 3 : Exercice du droit syndical</b>	Articles 11 à 18
<b>Titre 4 : Instances paritaires</b>	Articles 19 à 22
<b>Titre 5 : Recrutement et mutations</b>	Articles 23 à 29
<b>Titre 6 : Cessation des fonctions</b>	Articles 30 à 33
<b>Titre 7 : Mesures disciplinaires</b>	Articles 34 à 35
<b>Titre 8 : Rémunération et indemnités</b>	
<b>Chapitre 1 : Eléments de rémunération</b>	Articles 36 à 44
<b>Chapitre 2 : Indemnités diverses</b>	Articles 45 à 46
<b>Chapitre 3 : Indemnisation des déplacements professionnels</b>	Articles 47 à 51
<b>Chapitre 4 : Indemnisation de la mobilité géographique</b>	Articles 52 à 58
<b>Titre 9 : Formation</b>	Article 59
<b>Titre 10 : Horaires et temps de travail</b>	Articles 60 à 63
<b>Titre 11 : Congés et jours fériés</b>	Articles 64 à 74
<b>Titre 12 : Prévoyance et retraite complémentaire</b>	Articles 75 à 76
<b>Titre 13 : Activités sociales et culturelles</b>	Articles 77 à 80
<b>Titre 14 : Autres avantages sociaux</b>	Article 81
<b>Titre 15 : Entrée en vigueur</b>	Article 82
<b>Annexe 1 : Lexique</b>	
<b>Annexe 2 : Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail</b>	
<b>Annexe 3 : Compte épargne temps</b>	
<b>Annexe 4 : Congé de formation économique, sociale et syndicale</b>	
<b>Annexe 5 : Moyens de communication des organisations syndicales</b>	
<b>Annexe 6 : Gratification de médaille d'honneur du travail</b>	

# **TITRE 1.**

## **DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1.**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

La présente convention, conclue dans le cadre des articles L.131-1 et L.132-1 à L.132-17-1 du code du travail, règle les rapports entre les organismes relevant du régime social des indépendants visé à l'article L.611-1 du code de la sécurité sociale, et le personnel de ces organismes ayant leur siège en France, y compris les départements d'outre mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon.

Sont cependant exclus de son champ d'application :

- les personnels de direction visés à l'article L.123-2 du code de la sécurité sociale,
- les praticiens conseils visés à l'article L.123-2-1 du code de la sécurité sociale,
- les gardiens d'immeubles et concierges des immeubles dont les organismes susvisés sont propriétaires, et qui ne sont pas affectés en locaux de service dans le cadre des missions fixées par la législation de sécurité sociale.

### **Article 2.**

#### **DUREE – REVISION – DENONCIATION**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La partie signataire qui souhaite réviser tout ou partie de la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester de cette notification dans les conditions légales.

Les propositions de révision émanant d'une partie signataire sont soumises, dans un délai de deux mois, à la Commission Paritaire Nationale de Négociation instituée par la présente convention.

La partie signataire qui souhaite dénoncer la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester de cette notification, dans les conditions légales.

En cas de dénonciation, la présente convention continue à produire ses effets dans les conditions et pendant la durée prévues par la loi, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Nonobstant sa durée indéterminée, les parties signataires conviennent de la nécessité de réexaminer régulièrement les dispositions de la présente convention collective.

### **Article 3.**

#### **APPLICATION GENERALE**

Il ne peut être dérogé par des accords d'entreprise ou d'établissement à la présente convention collective. Les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent avoir pour conséquence de réduire le champ de la présente convention.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité de négocier des accords d'entreprise, en application des accords de branche.

### **Article 4.**

#### **AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement, sous réserve des dispositions de la présente convention qui le prévoient expressément.

### **Article 5.**

#### **PRINCIPES GENERAUX D'EGALITE ET DE NON-DISCRIMINATION**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté d'expression à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés, ainsi que la liberté d'exercer le droit de grève, d'adhérer à un syndicat professionnel et de pratiquer une activité syndicale. Ces libertés s'exercent conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité de traitement dans les relations individuelles et collectives du travail et reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La politique de gestion des ressources humaines, développées au sein du RSI, doit contribuer à assurer ces principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

L'employeur s'engage à respecter le principe de non-discrimination en raison, notamment, de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou de l'appartenance syndicale.

L'employeur s'interdit de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'évolution de carrière, la rémunération, la formation professionnelle, la mutation, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

L'employeur s'engage à respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et en conséquence à ne prendre, en considération du sexe, aucune mesure, notamment en matière de recrutement, évolution de carrière, la rémunération, affectation, qualification, formation professionnelle ou de mutation.

Dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur, les parties signataires recherchent les moyens permettant en outre la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une activité professionnelle et garantissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, des accords seront négociés en prévoyant des objectifs à atteindre pour mettre en œuvre ces principes.

## **Article 6.**

### **OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Dans le cadre des dispositions légales régissant le personnel des organismes de sécurité sociale, et sous réserve des exceptions qu'elles prévoient, les salariés sont tenus de consacrer la totalité de leur activité professionnelle à leurs fonctions.

Ils sont également tenus au secret professionnel prévu par l'article L.226-13 du code pénal.

## **TITRE 2.**

### **INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ELUES**

#### **Article 7.**

##### **DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE**

Les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise sont élus dans les conditions prévues par la législation du travail.

Le temps de présence est évalué dans les mêmes conditions que l'ancienneté définie par la présente convention, si ce mode de calcul est plus favorable.

Le directeur n'est ni électeur, ni éligible.

La procédure d'élection, la répartition des salariés et des sièges entre les collèges et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris le cas échéant les modalités de vote par correspondance, font l'objet d'un protocole d'accord préélectoral, affiché dans chaque bureau de vote.

Les listes électorales sont établies par la direction en accord avec les organisations syndicales. Elles sont affichées quinze jours avant la date du scrutin.

La direction convoque les électeurs par un avis affiché quarante-huit heures au moins avant le scrutin.

Les bureaux de vote comprennent au moins un président et deux assesseurs. Le président est l'électeur le plus âgé non candidat et les assesseurs sont les électeurs les plus jeunes non candidats, inscrits au bureau.

Quel que soit l'effectif des caisses, les délégués du personnel et les représentants du personnel au Comité d'Entreprise, élus dans les conditions fixées ci-dessus bénéficient d'un crédit sur la base de 20 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.

**Le crédit d'heures est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.**

**Le crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.**

La durée du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise est fixée à deux ans.

Les organisations syndicales représentatives au sens de la législation du travail peuvent désigner, parmi les salariés de l'organisme intéressé, un représentant au comité d'entreprise, dans les conditions légales.

Indépendamment du crédit d'heures établi par la **présente convention**, le temps passé par les représentants du personnel au comité d'entreprise, titulaires ou suppléants, aux entrevues avec le président ou le directeur de l'organisme, ou avec leurs représentants qualifiés, est rémunéré comme temps de travail. Il en va de même du temps passé aux réunions du comité et de ses commissions.

Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

## **Article 8.**

### **FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE**

Le temps passé aux commissions obligatoires du comité d'entreprise par leurs membres ne s'impute pas sur le crédit d'heures qui leur est attribué.

Une commission pour l'égalité professionnelle devra être mise en place dans les organismes employant au moins **100** salariés.

## **Article 9.**

### **DELEGATION UNIQUE**

Dans les organismes où sera mise en place une délégation unique telle que visée à l'article L.431-1-1 du code du travail, les règles fixées ci-dessus pour le comité d'entreprise s'appliqueront également à la délégation unique.

Il ne pourra être mis en place une délégation unique du personnel que par accord unanime avec les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'organisme.

## **Article 10.**

### **COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Dans chaque organisme, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La durée du mandat du Comité est fixée à deux ans.

Les représentants du personnel au dit comité pourront bénéficier d'actions de formation adaptées.

Dans les conditions légales, ils bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions. Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.

Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de

délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

## **TITRE 3.**

### **EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

#### **Article 11.**

#### **REPRESENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Au sens de la présente convention collective, comptent pour une seule et même organisation syndicale, les syndicats affiliés à une confédération ou à une union nationale de syndicats, représentant les catégories de personnel visées par la présente convention collective.

#### **Article 12.**

#### **REPRESENTATION DANS CHAQUE ORGANISME**

Chaque organisation syndicale peut, dans les conditions légales, désigner dans un organisme un membre du personnel en qualité de délégué syndical titulaire et un suppléant.

**Le délégué suppléant bénéficie des mêmes droits d'information que le délégué titulaire, et de la même protection au regard du licenciement.**

Les délégués syndicaux bénéficient des facilités nécessaires à l'exercice de leur mandat. Dans les conditions légales, le temps passé à celles-ci est assimilé au temps de travail et rémunéré.

Dans les organismes dont l'effectif est supérieur à **100** salariés, le délégué syndical titulaire bénéficie d'un crédit d'heures sur la base de 20 heures par mois.

Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé si le mandat est donné en cours d'année.

**Le crédit d'heures du délégué titulaire peut être partagé avec le délégué suppléant.**

Les délégués syndicaux appelés à se déplacer sur un site de travail distinct de leur lieu de travail bénéficient des indemnités prévues par la présente convention collective pour les déplacements professionnels. Le temps consacré au déplacement sera considéré comme temps de travail.

Dans chaque organisme, les délégués syndicaux peuvent organiser des réunions d'information du personnel.

L'organisation syndicale qui souhaite organiser une réunion doit en informer le directeur de l'organisme au moins une semaine à l'avance. Le jour et l'heure seront fixés d'un commun accord avec le directeur, en prenant en compte les obligations **de continuité du service public**.

Le directeur doit mettre à disposition de l'organisation syndicale concernée un local permettant la tenue de la réunion d'information.

Pour participer à ces réunions, si elles sont organisées pendant le temps de travail, les salariés disposent d'un crédit de **huit** heures par année civile. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La participation à ces réunions d'information d'un représentant de l'organisation syndicale participant aux négociations nationales peut être demandée par les délégués syndicaux **ou à défaut par les représentants du personnel**.

Le représentant syndical appelé à participer à ces réunions d'information sur mandat de son organisation, s'il est salarié d'un organisme du régime, bénéficie d'un congé syndical **rémunéré** d'une journée par réunion, hors délai de route. Le directeur de l'organisme dont il est salarié est avisé au minimum 3 jours à l'avance de ce déplacement. Chaque organisation syndicale représentative bénéficie au plus de 25 jours par an au titre de ce droit.

### **Article 13.**

#### **PARTICIPATION AUX INSTANCES SYNDICALES**

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés aux salariés chargés d'un mandat syndical dans le cadre d'instances formalisées des syndicats et de leurs unions ou fédérations ou des organismes sociaux institués au bénéfice des salariés du régime social des indépendants, pour l'exercice de celui-ci.

Ce droit s'exerce sur présentation de la convocation formalisée aux réunions ainsi définies, avec un délai de prévenance de quatre jours. Ces congés sont rémunérés dans la limite de 12 jours ouvrés par an **pour les instances locales ou régionales**, porté à **30** si le mandat est donné par **un syndicat national**, une union, fédération ou confédération nationale.

Au-delà de cette limite, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un congé non rémunéré

Le temps passé aux réunions des commissions instituées par la présente convention ne vient pas en réduction desdits congés.

### **Article 14.**

#### **REPRESENTATION NATIONALE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales prévues par la présente convention collective et les accords collectifs applicables au personnel qu'elle vise.

En vue de chaque réunion de concertation et de négociation pour laquelle une convocation a été adressée par la caisse nationale, chaque organisation syndicale dispose d'un crédit temps de préparation égal à 4 jours à répartir entre les salariés qu'elle désigne.

Ce crédit temps est assimilé au temps de travail et rémunéré comme tel. Il est exercé à la convenance de chaque organisation syndicale. Le salarié désigné par l'organisation syndicale informe le directeur de l'organisme employeur.

Le temps des réunions ne s'impute pas sur ce crédit.

## Article 15.

### TEMPS DE DELEGATION NATIONAL

Le temps accordé pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national s'entend de celui qui a pour objet de faciliter la négociation au niveau national, permettre la participation aux travaux des différentes instances paritaires nationales du RSI, ou à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

Les dispositions du présent article s'appliquent à défaut de texte législatif ou réglementaire instaurant une contribution obligatoire de l'employeur au financement des organisations syndicales.

Pour l'exercice de ces activités, les organisations syndicales bénéficient d'un temps de délégation annuel dans les conditions qui suivent.

Le total du temps de délégation ainsi accordé est fixé à **neuf** emplois en équivalent temps plein pour l'ensemble des organisations syndicales. Chaque confédération ou union dispose au minimum **d'un** poste en équivalent temps plein, le solde du crédit étant réparti entre les confédérations ou unions en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenues aux élections des délégués du personnel, **membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique qui s'y substitue, pour les** titulaires, **ces résultats étant agrégés** par la caisse nationale au niveau national, pour l'ensemble des collègues, et actualisés tous les deux ans.

Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chèquiers.

Ce crédit est ensuite exercé soit par affectation prévisionnelle à un ou plusieurs salariés d'autorisations d'absence programmées, soit ponctuellement sur présentation à l'organisme employeur du chèque correspondant à l'absence prévue, avec un délai de prévenance de quatre jours.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer le temps de délégation qui leur est accordé.

## **Article 16.**

### **EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS SYNDICAUX DANS LES INSTANCES NATIONALES**

Les parties signataires conviennent d'apporter une attention particulière à la non discrimination des salariés chargé d'une mission syndicale dans le cadre des instances de concertation et de négociation nationales, et de veiller conjointement à leur évolution professionnelle en terme d'augmentations de salaire, d'avancement et de formation, qui devra se faire dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

A cette fin un bilan pluriannuel sera fait de l'évolution de cette situation au regard de celle des collaborateurs du régime social des indépendants exerçant des missions comparables, ou d'un niveau de classification analogue, le cas échéant en prenant en compte l'année d'embauche.

**Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.**

## **Article 17.**

### **SUIVI DU DROIT SYNDICAL**

**Les organismes assurent spécifiquement le suivi des droits exercés en application des articles 12, 13, 14, 15 ci-dessus ; chaque année ces données sont consolidées par la caisse nationale et présentées pour information à la commission paritaire nationale de négociation.**

## **Article 18.**

### **MOYENS DE COMMUNICATION MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU NATIONAL**

Les organisations syndicales pourront utiliser les moyens de communication mis à leur disposition selon les règles définies paritairement.

Ces modalités sont régies par une annexe à la présente convention collective.

## **TITRE 4.**

### **INSTANCES PARITAIRES**

#### **Article 19.**

##### **COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES**

Les instances paritaires visées au présent titre sont instituées pour l'application des dispositions de la présente convention collective et la négociation de tout complément ou modification.

Pour la mise en œuvre de dispositions communes aux personnels visés par la présente convention, aux personnels de direction visés à l'article L.123-2 du code de la sécurité sociale, et aux praticiens conseils visés à l'article L.123-2-1 du code de la sécurité sociale, il pourra être mis en place une instance paritaire ad hoc par décisions convergentes de la commission paritaire nationale de négociation visée au présent titre et des commissions paritaires compétentes pour les personnels de direction et les praticiens conseils.

#### **Article 20.**

##### **DISPOSITIONS COMMUNES**

Le secrétariat administratif des commissions paritaires visées au présent titre est assuré par les services de la caisse nationale.

Les directeurs des organismes sont tenus de laisser à leurs salariés membres d'une commission paritaire visée au présent titre le temps nécessaire pour participer à ses travaux et à ceux des sous-commissions qu'elle pourrait constituer, ainsi que le délai nécessité par le trajet. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.

Les frais de déplacement des salariés participant à une commission paritaire sont pris en charge par la caisse nationale conformément aux règles en vigueur pour les déplacements professionnels dans les conditions prévues pour les déplacements professionnels, et à raison de trois salariés par organisation syndicale.

Pour l'application du présent titre, le nombre de représentants des organisations syndicales est apprécié au niveau fédéral.

Chaque partie est seule juge des représentants de sa délégation et peut révoquer le ou les mandats attribués par elle, sous réserve de le notifier au secrétariat de la commission huit jours au moins avant la réunion de la commission. Il est procédé à son remplacement par l'organisation qui l'avait désignée.

En tant que de besoin, la Commission établit un règlement intérieur pour régir son fonctionnement interne.

Un compte rendu de la réunion comportant un relevé des décisions prises est établi et soumis aux membres de la commission pour approbation.

Ces dispositions s'appliquent également aux autres instances paritaires instituées dans le cadre de la présente convention collective, ses annexes et avenants, sous réserve le cas échéant de dispositions spécialement prévues par les accords particuliers définissant les missions de ces instances paritaires.

## **Article 21.**

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATION**

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de Négociation chargée d'étudier toute modification aux dispositions de la présente convention, aux protocoles d'accord prévus par elles, et des matières relevant de la négociation obligatoire au sens de la législation du travail.

Les délégations ont qualité pour signer tout avenant à la présente convention ou tout protocole d'accord prévu par elle.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation se réunit au moins deux fois par an. Elle se réunit également à la demande de l'une des parties signataires dans le délai de six semaines.

Les questions sont déposées au secrétariat administratif, qui les inscrit à l'ordre du jour de la réunion suivante, quatre semaines au moins avant la réunion.

Après agrément, les accords collectifs conclus au sein de la Commission Paritaire Nationale de Négociation font l'objet d'une publicité au sein de chaque organisme visé par la présente convention.

## **Article 22.**

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION**

Il est institué une Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation chargée de veiller à une exacte application de la présente convention, de ses annexes et des protocoles d'accord intervenus pour son application, et à laquelle sont soumis les différends individuels et collectifs nés de leur application et de leur interprétation.

#### **- DISPOSITIONS COMMUNES :**

La Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation est paritaire. Elle comprend **deux** représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La composition de la commission est assurée de telle sorte qu'aucun de ses membres ne soit juge et partie sur un cas particulier.

Les organisations syndicales et la partie Employeurs peuvent se faire assister, dans la mesure où elles l'estiment nécessaires, par des personnes qualifiées.

Le secrétariat administratif enregistre les affaires soumises à la commission dans leur ordre d'arrivée et les inscrit en l'état dans ce même ordre à l'ordre du jour.

Il saisit la commission de dossiers constitués, c'est-à-dire comportant les éléments nécessaires à la compréhension de la cause, et transmis avant la réunion de la commission.

Les parties disposent d'un délai d'un mois pour faire connaître leurs observations, sur demande du secrétariat.

La Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation se réunit dans un délai de deux mois après saisine par la partie la plus diligente pour rendre son avis.

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins trois organisations syndicales sont présentes ou représentées. Toutefois, si ce quorum n'est pas atteint, une seconde réunion tenue dans un délai de dix jours peut statuer sans application de quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité simple, la voix du président n'étant pas prépondérante.

Les avis notifiés par la commission sont assortis d'une recommandation d'application à l'ensemble des parties concernées par le litige ayant fait l'objet de l'avis.

#### **- INTERPRETATION :**

Quand la commission est saisie de l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective, l'avis porté par la commission sur l'interprétation de cette disposition s'impose aux parties, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges.

A cette fin il sera établi un relevé de la position prise, approuvé par la commission, précisant l'interprétation exacte de la disposition en cause, et applicable dans les situations identiques, ce relevé étant diffusé aux organismes appliquant la présente convention collective.

#### **- CONCILIATION :**

**Quand la commission est saisie d'une demande de conciliation**, l'avis est consultatif. Toutefois, si le directeur conteste cet avis, il doit donner les raisons de ce refus et les notifier à l'autre partie, dans un délai qui ne peut excéder deux mois. Il en informe également, dans le même délai, la commission **et le directeur général**.

La commission continue à s'informer des suites réservées au litige.

## **TITRE 5.**

### **RECRUTEMENT ET MUTATIONS**

#### **Article 23.**

##### **CONDITIONS GENERALES D'EMBAUCHE**

Tout salarié nouvellement embauché doit subir au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche un examen médical. En cas d'avis défavorable du médecin, le nouvel embauché pourra demander l'expertise du médecin inspecteur du travail ou du médecin désigné par ce dernier.

Si le médecin du travail ne peut se prononcer de manière formelle lors de l'embauche, il fixe un délai à l'issue duquel il procède à un nouvel examen.

Pour des emplois comptables, des emplois de contrôle, ou des emplois comportant une responsabilité spécifique, définis après avis de la Commission Paritaire Nationale, il peut être exigé la production d'un extrait n°3 du casier judiciaire.

#### **Article 24.**

##### **EMBAUCHE ET PERIODE D'ESSAI**

Tout salarié nouvellement embauché reçoit un contrat de travail écrit, ainsi que la notification écrite de la définition de son poste, de sa catégorie professionnelle, de son classement indiciaire et de la rémunération qui en résulte. Il lui est également indiqué l'horaire pratiqué dans l'organisme et son lieu de travail. Enfin, un exemplaire de la présente convention, de ses avenants, et du règlement intérieur de l'organisme lui est remis.

La période d'essai est fixée à deux mois pour les cadres et à un mois pour les autres salariés. Elle peut être renouvelée une fois pour la même durée par l'une ou l'autre partie, sous réserve de notification par écrit à l'autre partie précisant les motifs de ce renouvellement.

La période d'essai peut cependant être prolongée au plus à six mois dans le seul cas où le médecin du travail ne peut se prononcer sur l'aptitude du candidat lors de son embauche.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre partie sans préavis ni indemnité.

## **Article 25.**

### **EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

L'emploi obligatoire des handicapés est réalisé dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. A cette fin, un accord pour leur insertion dans le régime social des indépendants devra être négocié, et des contacts entre la direction de la caisse concernée et les services de l'AGEFIHP pour adapter le poste de travail selon les besoins de la personne handicapée embauchée

L'employeur doit également veiller à permettre le développement de carrière du salarié.

## **Article 26.**

### **ANCIENNETE**

L'ancienneté se décompte à dater de l'entrée en fonctions dans un organisme relevant des régimes visés à l'article R.111-1 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la forme du contrat de travail liant les parties. Lorsque l'entrée en fonctions effective se situe le premier jour ouvré d'un mois, l'embauche est réputée faite le premier jour calendaire de ce mois ; à défaut elle est fixée au premier jour de travail effectif.

Sont également retenues comme périodes de travail et de présence :

- la durée de la scolarité à l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S),
- les congés annuels, les congés exceptionnels rémunérés, les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés pour exercice d'un mandat syndical, les congés de formation continue visés par le code du travail,
- les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, y compris le congé rémunéré à ce titre, ainsi que les congés de maladie rémunérés et les congés de maternité ou d'adoption visés par la présente convention,
- les congés de solidarité familiale,
- dans les conditions légales, le congé parental d'éducation,
- les périodes de réserve, obligatoires ou non provoquées,

Cette ancienneté est prise en compte, qu'elle soit issue de contrats successifs ou pas. Toutefois, en cas d'interruption entre deux contrats, les périodes susceptibles d'être prises en compte pour l'ancienneté et antérieures à l'interruption ne sont admises que si elles sont déclarées lors de la nouvelle embauche. En outre elles ne sont pas reprises si la rupture du précédent contrat résulte d'un licenciement pour faute.

## **Article 27.**

### **PRIORITE D'EMBAUCHE**

En cas de vacance d'emploi, il est fait appel par priorité aux salariés des organismes visés par la présente convention.

A cette fin, toute vacance d'emploi sera signalée à la caisse nationale qui en informera les organismes et leur personnel.

Pour les emplois qui n'auront pu être ainsi pourvus, la vacance sera signalée aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi, et le cas échéant à l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale (UCANSS).

Sous réserve des conditions propres à chaque emploi, les organismes favoriseront l'embauche des handicapés.

En cas de décès ou de mise en invalidité entraînant la rupture du contrat de travail d'un salarié, le conjoint, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires, bénéficiera également d'une priorité d'embauche dans l'organisme employeur.

## **Article 28.**

### **INFORMATION SUR LES EMPLOIS VACANTS**

Afin de permettre aux salariés d'être parfaitement informés des offres d'emplois existantes et le cas échéant de faire connaître leurs souhaits de mutation, il est mis en place, sous la responsabilité de la caisse nationale, une bourse des emplois dans laquelle seront obligatoirement intégrées, par les organismes auxquels s'applique la présente convention, toutes les vacances de postes permanents, quelle qu'en soit la cause.

Pour chaque emploi, seront mentionnés le descriptif du poste, les conditions d'accès, la qualification et la classification, la rémunération et la localisation.

## **Article 29.**

### **MUTATIONS**

Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre organismes. Ces mutations ne donnent pas lieu à examen d'entrée.

Le salarié candidat à un poste vacant, convoqué à un entretien, bénéficie de la prise en charge, par l'organisme qui l'a convoqué, des frais de déplacement correspondant à l'entretien, sur la base du barème appliqué pour les déplacements professionnels ; le temps passé à ce déplacement est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.

En cas de mutation, un accord doit être recherché entre l'organisme cédant, l'organisme d'accueil et le salarié concerné, afin de définir la date de la mutation et le préavis donné à

l'organisme cédant, la durée de la **période d'adaptation** pour l'organisme d'accueil et les conditions de transfert des droits acquis, notamment pour l'exercice des droits à congés ; en l'absence d'accord, la date de la mutation doit permettre à l'organisme cédant de disposer d'un préavis d'un mois.

La durée du **de la période d'adaptation** est au maximum de deux mois pour un salarié non cadre et trois mois pour un salarié cadre ; en l'absence d'accord sur la durée de **cette période**, celle-ci est fixée à deux mois.

Cependant, pour les salariés changeant d'organisme à la suite de leur nomination à un emploi de direction visé à l'article R.123-48 du code de la sécurité sociale, la durée de la **période d'adaptation** correspond à la durée entre la prise de fonctions et l'agrément ministériel visé à l'article R.123-48 précité.

Pendant la durée **de la période d'adaptation**, l'organisme cédant ne peut pourvoir l'emploi libéré à titre définitif ; si celui-ci est pourvu par mutation interne, le contrat de travail du remplaçant peut cependant être conclu à durée indéterminée, le poste lui-même n'étant occupé qu'à titre provisoire.

Durant cette période, le salarié et l'organisme d'accueil ont la faculté de renoncer à la mutation ; dans ce cas, le salarié est réintégré de plein droit par l'organisme cédant, à l'issue du stage, dans son ancienne qualification.

La mutation devient définitive à l'issue **de la période d'adaptation**.

Sont considérées comme mutations visées par le présent article les mouvements de personnel concernant un salarié d'un organisme relevant des régimes visés à l'article R.111-1 du code de la sécurité sociale. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux mutations pour convenances personnelles, c'est-à-dire ne faisant pas suite à appel de candidatures.

## **TITRE 6.**

### **CESSATION DES FONCTIONS**

#### **Article 30.**

##### **DEMISSION**

La démission résulte d'un écrit marquant sans équivoque la volonté du salarié démissionnaire de quitter sa fonction. Cet écrit doit être adressé au directeur de l'organisme par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre reçu.

Le préavis de démission est fixé à un mois pour les employés et trois mois pour les cadres.

La démission ne fait pas obstacle à l'exercice d'une procédure disciplinaire durant le préavis.

#### **Article 31.**

##### **LICENCIEMENT**

Dans le cadre des obligations légales, le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception en termes non équivoques.

A compter de la présentation par le service postal de la lettre de licenciement, le délai-congé est fixé, pour les salariés non-cadres, à un mois pour les salariés justifiant de moins de deux ans d'ancienneté, à deux mois pour les salariés justifiant de deux à cinq ans d'ancienneté, et à trois mois au-delà.

A compter de la même date, le délai-congé est fixé, pour les cadres, à trois mois pour les salariés justifiant de moins de cinq ans d'ancienneté, et à six mois au-delà.

Le salarié licencié a droit, pendant le délai-congé, si celui-ci est effectivement travaillé, à deux heures rémunérées par jour pour rechercher un nouvel emploi, ces heures pouvant être bloquées en tout ou partie à sa demande.

Le délai congé est supprimé en cas de faute grave ou en cas de faute lourde.

Le délai-congé peut être, avec accord de l'employeur, remplacé par une indemnité correspondante, calculée sur le salaire mensuel normal et appelée "indemnité de préavis".

Le salarié licencié perçoit une indemnité représentant, dans la limite de huit ans, **autant de fois le montant de son salaire mensuel normal qu'il compte d'années d'ancienneté, et au-delà de huit ans, autant de fois la moitié de ce salaire mensuel normal**. Cette indemnité ne peut cependant excéder la valeur de huit fois ce salaire mensuel, sauf en cas de licenciement pour motif économique ou en cas de licenciement faisant suite à une incapacité reconnue par le médecin du travail.

Cette indemnité est supprimée en cas de faute grave et en cas de faute lourde.

Le salarié licencié perçoit également une indemnité compensatrice de congés payés proportionnelle aux droits acquis.

Cette indemnité est supprimée en cas de faute lourde.

## **Article 32.**

### **DEPART A LA RETRAITE**

Le salarié qui justifie avoir demandé la liquidation de ses droits à pension auprès d'un régime de retraite a droit à une indemnité de départ en retraite égale, quelle que soit son ancienneté, à autant de dixièmes de son salaire mensuel normal qu'il compte d'années de présence, sans qu'au-delà de dix années, cette indemnité puisse être inférieure au tiers de son salaire annuel normal, ce dernier étant égal au produit du salaire mensuel normal par le nombre de mois de rémunération correspondant à la structure salariale annuelle en vigueur selon la présente convention.

Cette indemnité est versée sous réserve du respect des règles relatives à la démission, sauf cas d'inaptitude au travail. Cependant, le préavis est fixé à un mois pour un salarié justifiant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, et à deux mois, au-delà.

Le salarié susceptible de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein peut également, dans les conditions légales, faire l'objet d'une procédure de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur. Il percevra l'indemnité prévue au présent article ou, si elle est plus favorable, l'indemnité prévue par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans.

Dans le cas où le salarié exerçait en dernier lieu son activité à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata des périodes de travail à temps plein et à temps partiel.

## **Article 33.**

### **GARANTIE DE L'EMPLOI**

**En cas de suppression d'emploi ou d'absorption de l'organisme employeur par un autre organisme, le personnel sera affecté, dans toute la mesure du possible, à un emploi équivalent dans l'organisme à qui seraient dévolues ses attributions sans préjuger des dispositions prévues pour la sauvegarde de l'emploi, par un accord séparé.**

## **TITRE 7.**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

#### **Article 34.**

#### **PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

Les mesures disciplinaires sont les suivantes, par ordre de gravité, à l'exclusion de toute autre :

- l'avertissement,
- le blâme,
- la mise à pied (dans la limite de cinq jours ouvrés),
- le licenciement.

**Pour toute mesure disciplinaire envisagée à l'encontre d'un salarié, celui-ci doit être reçu par le directeur ou son représentant. Au cours de cet entretien, le salarié peut être assisté par toute personne de son choix.**

**En cas de procédure de mise à pied ou de licenciement, l'entretien préalable est une pièce versée au dossier.**

La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié qui n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure bénéficiera d'une amnistie de plein droit après 12 mois pour un avertissement, et 24 mois pour un blâme ou une mise à pied.

En cas de procédure de licenciement pour motif personnel, le salarié concerné dispose, à l'issue de l'entretien préalable, d'un délai de trois jours francs durant lequel il peut saisir le conseil de discipline consultatif prévu ci-dessous, par courrier adressé à la direction de l'organisme employeur, avec copie au directeur de la caisse nationale.

Le salarié est alors placé en situation de disponibilité avec la faculté d'être dispensé de l'obligation de présence. Son salaire est maintenu pendant une durée au plus égale à 15 jours ouvrés, durant laquelle le conseil de discipline est convoqué, tenu de se réunir, et d'émettre un avis.

A la réception de l'avis du conseil, et au plus tard à la fin de ces 15 jours ouvrés, la décision de l'employeur est notifiée au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur décide le licenciement du salarié, le salaire versé au titre de cette période sera imputé sur les indemnités de rupture. Dans les autres cas, le salarié conserve le bénéfice du salaire maintenu pendant la durée de cette procédure.

## **Article 35.**

### **CONSEIL DE DISCIPLINE**

Le Conseil de discipline est composé de deux représentants de la caisse nationale, dont un administrateur, désignés par le Directeur Général de la caisse nationale, et de deux représentants des salariés, désignés par la ou les organisations syndicales choisies par le salarié dont le dossier est examiné par le Conseil.

En cas de litige concernant une caisse de base, le Conseil de discipline ne peut comprendre que des personnes étrangères à l'organisme employeur du salarié dont le dossier est examiné. Dans le cas où le litige met en cause la caisse nationale, les représentants de celle-ci sont désignés hors de la branche dont relève le salarié concerné.

Le Conseil de discipline se réunit soit au siège de l'organisme employeur, soit à la caisse nationale. L'organisme où siège le Conseil de discipline en assure le secrétariat.

Le salarié dont le dossier est examiné peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix. Il doit recevoir communication de son dossier au moins huit jours ouvrés avant la réunion du Conseil de discipline.

Les frais de déplacement relatifs à la réunion du conseil de discipline sont remboursés dans les conditions prévues par la présente convention collective, par la caisse nationale.

Le Conseil de discipline entend le représentant de l'employeur et le salarié dont le dossier est examiné. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

A défaut de majorité, l'avis du conseil retrace les positions exposées par ses membres.

## **TITRE 8.**

### **REMUNERATION ET INDEMNITES**

<b>CHAPITRE 1</b>
<b>ELEMENTS DE REMUNERATION</b>

#### **Article 36.**

##### **CLASSIFICATION**

La classification du personnel visé par la présente convention collective fera l'objet d'un accord séparé qui sera annexé à la présente convention collective.

#### **Article 37.**

##### **PRIME ANNUELLE DE MISSIONS**

Les salariés des caisses ayant réussi une mission d'intérêt régional ou national, à partir d'un ordre de mission donné par le directeur général, ou par le directeur régional **avec l'accord** du directeur général bénéficient d'une prime exceptionnelle annuelle liée à l'accomplissement de cette mission particulière.

Les conditions d'attribution de cette prime seront fixées par accord collectif.

#### **Article 38.**

##### **EGALITE PROFESSIONNELLE**

A égalité des fonctions, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes doit être strictement respectée.

## Article 39.

### SALAIRE A TEMPS PARTIEL

En cas de travail à temps partiel, le salaire mensuel du salarié est réduit proportionnellement **au temps de travail conventionnel.**

## Article 40.

### REMPLACEMENT

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en congé payé, tout salarié appelé à occuper, pour une période excédant un mois, un poste dans une catégorie supérieure à la sienne, perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base correspondant à la fonction temporairement assurée. L'employeur remet au salarié concerné un écrit indiquant le poste remplacé, le montant de l'indemnité et la durée du remplacement.

Toutefois la délégation temporaire pourra excéder six mois lorsque le remplacement sera consécutif à certaines circonstances (fait de guerre, maladie de longue durée, congés maternité ou d'adoption) ou à des congés légaux et conventionnels de longue durée.

Lorsque le remplacement temporaire dans un poste de catégorie supérieure aura atteint une durée de quatre mois, le directeur devra se prononcer sur la qualification de l'agent à occuper le poste. Si celle-ci n'est pas reconnue, l'agent devra être replacé dans ses fonctions antérieures.

A la fin du remplacement, l'agent dont la qualification aura été reconnue, bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un poste de niveau équivalent. En outre, dans le cas où le salarié absent ne reprendrait pas son travail, le remplaçant dont la qualification a été reconnue, sous réserve des dispositions légales et réglementaires régissant l'accès à certains emplois, notamment de direction, serait affecté définitivement à ce poste.

## Article 41.

### ALLOCATION VACANCES

Les salariés bénéficient d'une allocation vacances, **égale au** salaire mensuel normal du mois de mai. En cas de départ en cours d'année, le montant du versement est calculé sur la base du salaire mensuel normal du dernier mois de présence.

Elle ne peut être inférieure au douzième des douze derniers salaires mensuels normaux bruts.

L'allocation est proratisée en fonction de la durée de présence sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'allocation vacances est payée avec le mois de référence.

## **Article 42.**

### **GRATIFICATION ANNUELLE**

Les salariés bénéficient d'une gratification annuelle, **égale au** salaire mensuel normal du mois de décembre, ou du dernier mois de présence en cas de départ en cours d'année.

Elle ne peut être inférieure au douzième des douze derniers salaires mensuels normaux bruts.

Son montant est proratisé en fonction de la présence durant l'année civile.

**Un acompte est versé avec la rémunération du mois de novembre. La gratification est versée avec le salaire du mois de décembre.**

## **Article 43.**

### **REGLES COMMUNES A L'ALLOCATION VACANCES ET A LA GRATIFICATION ANNUELLE**

Pour les salariés mutés qui ne bénéficieraient pas dans leur organisme d'origine du versement d'une allocation analogue, la présence est appréciée en tenant compte des services effectués dans l'organisme d'origine.

## **Article 44.**

### **GRATIFICATION DE MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL**

Les salariés ayant obtenu la médaille d'honneur du travail visée par le décret n°84-591 du 4 juillet 1984, bénéficient d'une gratification exceptionnelle fixée par accord collectif et portée en annexe à la présente convention.

## **CHAPITRE 2**

### **INDEMNITES DIVERSES**

#### **Article 45.**

#### **INDEMNITE DE TRANSPORT**

Les salariés bénéficient, si l'éloignement de leur domicile le justifie, d'une indemnité de transport destinée à couvrir partiellement les frais liés au trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette indemnité est versée sur production du justificatif de l'abonnement au transport en commun applicable, et calculée sur la base de la moitié du titre d'abonnement en seconde classe, correspondant au trajet en cause.

A défaut de production de justificatif, l'indemnité est forfaitairement fixée à 4 € par mois.

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient, sur justificatif, de la prise en charge de leur frais de transport dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par la loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 et dans la limite du montant exonéré de cotisations sociales.

Dans tous les cas, l'indemnité de transport n'est versée que pour les périodes travaillées ou rémunérées, à l'exclusion des absences susceptibles d'être prévues.

#### **Article 46.**

#### **INDEMNITE DE RESPONSABILITE DES FONDES DE POUVOIR**

Sans préjudice des cas de remplacement de l'agent comptable, les fondés de pouvoir bénéficient, à compter de leur agrément par le conseil d'administration, d'une indemnité de responsabilité égale à la moitié de celle de l'agent comptable. Cette indemnité a pour fonction de couvrir leur cotisation à une société de cautionnement mutuel et la souscription d'un contrat d'assurance, et de se constituer propre assureur pour tout ou partie des débits non couverts par l'assurance. Elle est calculée dans les mêmes conditions que celle de l'agent comptable.

## **CHAPITRE 3**

### **INDEMNISATION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

#### **Article 47.**

##### **REGLES COMMUNES**

Sous réserve de dispositions spécifiquement prévues par des textes particuliers, les frais de transport du personnel exposés dans le cadre de l'activité professionnelle sont indemnisés dans les conditions prévues ci-dessous.

Le salarié a la faculté de ne pas voyager avant 7h ou après 21h. Dans le cas où le déplacement implique un départ du domicile avant 7h ou un retour après 21h, il peut être fait droit au remboursement d'une indemnité de nuitée et d'une indemnité de repas la veille ou le lendemain d'une réunion.

L'employeur apprécie l'opportunité, lorsque les déplacements le justifient économiquement, d'acquiescer des titres d'abonnement aux transports en commun par voie aérienne ou voie ferrée.

#### **Article 48.**

##### **UTILISATION DE LA VOIE FERREE**

Sur présentation du justificatif, les frais de transport par voie ferrée sont pris en charge sur la base de la première classe pour les déplacements entraînant un temps de déplacement par voie ferrée supérieur ou égal à deux heures trente minutes, cette durée étant appréciée au vu des justificatifs fournis ou de la réservation effectuée.

Toutefois, en l'absence de titre de transport, les frais de transport sont pris en charge sur la base de la seconde classe.

Les suppléments obligatoires pour l'accès à certains trains, ainsi que les réservations, sont également pris en charge sur présentation des pièces justificatives. Il en va de même, le cas échéant, des suppléments pour couchette pour les salariés appelés à voyager de nuit en chemin de fer, ce remboursement étant alors exclusif du paiement de l'indemnité de nuitée.

Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

## **Article 49.**

### **UTILISATION DE LA VOIE AERIENNE**

Le salarié est autorisé à utiliser la voie aérienne :

- Lorsque le retour à son domicile a lieu le jour du départ ou, exceptionnellement, le lendemain de ce jour,
- Ou lorsque le coût global du voyage en avion ne dépasse pas 110% du coût global du voyage par voie ferrée, compte tenu des indemnités pour frais de séjour susceptibles d'être allouées pendant la durée totale du déplacement, et le cas échéant des frais annexes et des réductions de tarif de toute nature ainsi que les gains de temps de travail réalisés.

Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

La voie aérienne doit être utilisée dans la classe la plus économique, sous réserve de dispositions spécifiquement applicables pour les déplacements effectués entre la métropole et les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

## **Article 50.**

### **UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL**

Le directeur peut autoriser un agent à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service.

Le salarié autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service est remboursé de ses déplacements sur la base du barème fiscal établi par la Direction Générale des Impôts pour l'imposition du revenu de l'année précédente. Le tarif de remboursement ne peut néanmoins excéder les montants retenus pour un véhicule de 8 chevaux fiscaux.

Il en va de même si le salarié est autorisé à utiliser un véhicule à deux roues.

Le salarié est également remboursé, sur production du justificatif, des éventuels frais de stationnement et de péage supportés pour l'exécution du service.

En outre, si l'organisme employeur n'a pas souscrit une assurance garantissant les dommages subis à l'occasion de cet usage professionnel, l'agent autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service, et dont les fonctions nécessitent habituellement des déplacements, a droit à une indemnité égale à la différence entre la prime d'assurance obligatoire de responsabilité civile à sa charge et la prime d'assurance couvrant l'intégralité des dommages matériels consécutifs à un accident du véhicule utilisé à titre professionnel.

Cette indemnité est versée sur justificatif du paiement.

## Article 51.

### INDEMNITES DE REPAS ET DE NUITEE

Les frais de repas sont forfaitairement remboursés sur la base du montant fixé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général.

Pour un déplacement entraînant un découcher, le salarié perçoit une indemnité égale à

- Pour les déplacements effectués en province, le montant forfaitaire de l'indemnité est déterminé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général. Toutefois, si la dépense effective est supérieure à l'indemnité forfaitaire, elle peut être complétée, sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est fixé par le même accord.
- Pour les déplacements effectués dans l'agglomération parisienne (Paris, Essonne, Hauts de Seine, Seine et Marne, Seine Saint-Denis, Val de Marne, Val d'Oise, Yvelines), le montant forfaitaire de l'indemnité est déterminé par l'accord collectif applicable aux agents de direction des organismes du régime général. Toutefois, si la dépense effective est supérieure à l'indemnité forfaitaire, elle peut être complétée, sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est fixé par le même accord.

Les indemnités forfaitaires versées en application du présent article sont majorées de 25 %, sur la base du tarif applicable à l'agglomération parisienne, pour tout déplacement effectué de la métropole vers les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

## **CHAPITRE 4**

### **INDEMNISATION DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE VOLONTAIRE**

#### **Article 52.**

##### **GENERALITES**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés qui, dans le cadre de la présente convention collective et pour les besoins du service, acceptent d'exercer leurs nouvelles fonctions dans le cadre d'une mobilité géographique à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.

Sont considérées comme relevant des besoins du service les mobilités exercées sur candidature faisant suite à une vacance de poste déclarée par la caisse nationale ou avec son accord, à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.

Pour l'application de ces dispositions, la mobilité géographique est définie comme correspondant à un changement de lieu de travail, le nouveau lieu de travail étant :

- Soit situé à plus de 50 kilomètres du précédent,
- Soit éloigné de plus de 60 minutes du précédent par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré.

En cas de mobilité liée à un changement d'organisme employeur, les indemnités visées au présent chapitre sont à la charge du nouvel organisme employeur.

#### **Article 53.**

##### **INDEMNITE DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

Tout salarié appelé à exercer ses nouvelles fonctions dans les conditions visées à l'article précédent, bénéficie d'une indemnité fixée à 3 mois du salaire brut mensuel normal du nouvel emploi, versée dès la prise de fonction. Elle est définitivement acquise à la fin de la période d'adaptation, si celle-ci est concluante.

## **Article 54.**

### **AIDE A LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU LOGEMENT**

Tout salarié dont le changement de fonctions implique une action de mobilité géographique au sens du présent chapitre, a droit :

- au remboursement de deux voyages, pour lui-même et les membres de sa famille qui sont à sa charge, pour rechercher un logement dans son nouveau lieu de résidence, sur la base d'un aller retour par voie ferrée ou sur la base du barème des indemnités kilométriques visé par la présente convention collective, par voie aérienne pour les départements d'outre mer ou la Corse ;
- à quatre jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés, pouvant être fractionnés selon ses besoins ;
- au remboursement des frais de séjour occasionnés pour lui-même et sa famille par ces déplacements dans les conditions conventionnellement applicables.

## **Article 55.**

### **FRAIS DE DOUBLE RESIDENCE ET/OU DE TRANSPORT PENDANT LA PERIODE PRECEDANT LE DEMENAGEMENT DEFINITIF**

Tout salarié remplissant les conditions ci-dessus, s'il se trouve temporairement dans l'impossibilité de déménager, en raison notamment de l'activité de son conjoint ou de la scolarité de ses enfants, a droit à compter de la prise de son nouveau poste et jusqu'à la réalisation de son déménagement, et pour une durée ne pouvant excéder six mois :

- soit au remboursement par l'organisme, du montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence, soit à la prise en charge des coûts supplémentaires de transport domicile travail induits par le changement du lieu de travail, sur la base conventionnelle applicable pour les transports en commun, ou à défaut sur celle des indemnités kilométriques ;
- Pour raisons familiales, au remboursement pour lui-même ou un membre de sa famille :
  1. en métropole, d'un voyage hebdomadaire sur la base du barème des indemnités kilométriques diffusé annuellement par le ministère chargé de l'Economie et des Finances, par voie aérienne pour la Corse,
  2. pour les Départements d'Outre Mer : d'un voyage tous les mois par avion.

En outre, pendant la période de double résidence, le salarié peut demander un aménagement individualisé de son horaire de travail, dans la limite des nécessités de service dûment motivées.

### **Article 56.**

#### **FRAIS DE RECHERCHE ET DE CAUTION EN CAS DE LOCATION**

Les organismes collecteurs du 1% logement seront sollicités pour rechercher un logement en location et prendre en charge les frais de caution.

En cas d'impossibilité par ces organismes de prendre en charge ces frais, la caisse prendra en charge la totalité du montant de la caution sous forme de prêt gratuit, remboursable sur une durée de 24 mois, sous réserve de la fourniture par le salarié des justificatifs appropriés.

### **Article 57.**

#### **REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEMENAGEMENT**

Le salarié a droit à la prise en charge des frais de déménagement de son mobilier et de garde meuble afférents sur présentation de deux devis, l'accord du Directeur sur l'un de ces devis devant intervenir dans un délai de 10 jours, le remboursement devant intervenir dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la facture.

Pour se rendre à sa nouvelle résidence, le salarié a également droit pour lui-même et les membres de sa famille au remboursement des frais de transport sur la base d'un voyage aller en 1ère classe par voie ferrée, ou par avion pour un déménagement en direction ou en provenance des départements d'outre mer ou de la Corse

### **Article 58.**

#### **INDEMNISATION COMPENSATRICE DES FRAIS DE REINSTALLATION**

Le salarié bénéficie lors de son déménagement d'une indemnisation compensatrice de frais de réinstallation, destinée à rembourser les frais nécessaires à l'installation du nouveau logement et notamment, le cas échéant, les frais d'agence immobilière.

Le montant de cette indemnité est limité à une fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale, sur production des justificatifs de frais. Cette limite est majorée du quart de ce plafond par personne à charge.

Dans le cas où les deux conjoints travaillent dans la même caisse, il ne pourra être versé qu'une indemnité, en fonction de la composition de la famille.

## **TITRE 9.**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 59.**

#### **PRINCIPES**

Les conditions de la formation professionnelle du régime social des indépendants, dans le cadre des dispositions de l'article L934-2 du code du travail, et notamment les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi de la formation professionnelle feront l'objet d'un accord collectif national.

## **TITRE 10.**

### **HORAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL**

#### **Article 60.**

#### **AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'aménagement du temps de travail donne lieu à la négociation d'un accord d'entreprise dans chaque organisme visée par la présente convention et à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dans les conditions définies par l'annexe 2 à la présente convention collective.

Les jours et heures de travail sont fixés, selon la législation en vigueur, par prescriptions générales et permanentes, précisant les conditions dans lesquelles les horaires habituels de travail pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières, après consultation préalable instances représentatives du personnel compétentes.

Cette même consultation devra être faite avant tout changement général ou collectif de l'horaire.

Les organismes feront bénéficier leur personnel d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs. Les situations particulières feront l'objet d'accords collectifs particuliers.

Dans les cas exceptionnels où des salariés seraient appelés à travailler le samedi, leur rémunération serait majorée dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.

Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue, bénéficient sur leur demande d'un aménagement de leur temps de travail pour une durée maximale d'un an.

### **Article 61.**

#### **ALLAITEMENT**

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure et demi par jour durant les heures de travail, dans les conditions légales.

### **Article 62.**

#### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues.

Si la répartition du temps de travail est hebdomadaire, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires.

Pour les salariés bénéficiant d'un aménagement du temps de travail réalisé sur une base hebdomadaire supérieure à 35 heures, les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire habituel ainsi défini ne sont pas des heures supplémentaires.

Si l'accord d'entreprise le prévoit, et au choix du salarié, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pourra être remplacé par une compensation en temps équivalent selon les modalités prévues par le Code du Travail.

Ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

## Article 63.

### COMPTE EPARGNE TEMPS

Les dispositions relatives au compte épargne temps sont définies par une annexe à la présente convention collective.

## TITRE 11.

### CONGES ET JOURS FERIES

## Article 64.

### CONGES ANNUELS

Il est accordé des congés annuels dans les conditions qui suivent :

- Avant un an de présence : 2 jours et demi ouvrables par mois de présence
- Après un an de présence et avant 5 ans d'ancienneté : 25 jours ouvrés
- A partir de 5 ans et par tranche de 5 ans d'ancienneté : 1 jour en plus

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés pourront prendre leur congé jusqu'au 30 avril de l'année suivante, si les besoins du service le permettent ou y contraignent. En outre, quand la période des vacances scolaires de printemps excède **dans une zone** le 30 avril, cette date limite est reportée au 31 mai.

Les absences pour maladie ou cure thermale constatée par certificat médical, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, et les périodes de réserve obligatoire non provoquées, les congés prévus à la présente convention sont, lorsqu'elles comportent le maintien du salaire, assimilées à un temps de travail et n'entraînent aucune réduction du congé annuel.

Toutefois, le droit aux congés annuels n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie même rémunérées, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à 12 mois consécutifs ; il est ouvert à nouveau à la date de la reprise du travail, la durée du congé étant établie proportionnellement au temps de travail effectif n'ayant pas encore donné lieu à l'attribution d'un congé annuel.

Le temps de présence et l'ancienneté sont appréciés au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours.

## **Article 65.**

### **FRACTIONNEMENT**

Si une fraction des congés payés annuels est prise en une ou plusieurs fois hors de la période normale des congés, la durée des congés est majorée :

- d'un jour ouvré si cette fraction est comprise entre trois et quatre jours ouvrés,
- de deux jours ouvrés si cette fraction est supérieure à quatre jours ouvrés.

## **Article 66.**

### **ORDRE DES CONGES**

Chaque année, le directeur de l'organisme dresse, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, et au vu des propositions des responsables de service, un état des congés, où il est tenu compte, en cas de désaccord entre les salariés,

- du droit des conjoints travaillant dans le même organisme à des congés simultanés.
- d'une priorité absolue donnée aux parents dont les enfants, y compris les enfants à charge du conjoint, sont soumis à l'obligation scolaire afin de disposer de leur congé annuel pendant les vacances scolaires
- et sans ordre de priorité : du roulement des années précédentes, des préférences personnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et possibilités de congés du conjoint.

Les périodes de réserve obligatoire non provoquées et les congés rémunérés prévus par les accords collectifs ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels

## **Article 67.**

### **CONGES DES SALARIES D'OUTRE MER EXERCANT LEUR ACTIVITE EN METROPOLE / CONGES DES SALARIES DE METROPOLE EXERCANT LEUR ACTIVITE OUTRE MER**

Par dérogation aux dispositions générales visées ci-dessus, et pour motif familial, les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer, qui exercent leur activité en métropole, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels dans la limite de dix jours ouvrés par an pendant deux ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre huit semaines consécutives la troisième année.

De même, les salariés originaires de métropole, qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels dans la limite de dix jours ouvrés par an pendant deux ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre huit semaines consécutives la troisième année.

Les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer qui exercent leur activité en métropole, et les agents originaires de métropole qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, bénéficient, s'ils justifient de deux ans d'ancienneté à la date du voyage, d'une prise en charge des frais de déplacements exposés pour l'exercice de leurs congés payés dans leur département ou collectivité territoriale d'origine pour les premiers, et en métropole pour les seconds. L'organisme employeur prend en charge, sur la base du tarif le moins coûteux, le titre de transport par voie aérienne, à raison de 25% de ce prix pour un déplacement annuel, de 50% pour un déplacement tous les deux ans, 75% de ce prix pour un déplacement tous les trois ans, et 100% pour un déplacement tous les quatre ans.

Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié lui-même, à son conjoint, et à leurs enfants fiscalement à charge.

La prise en charge des déplacements du conjoint et des enfants est accordée sous déduction des avantages équivalents dont peuvent bénéficier ces derniers à l'occasion de leur activité professionnelle, ou à défaut sur présentation d'une attestation établissant qu'ils ne bénéficient pas de tels avantages.

Dans tous les cas, le remboursement est effectué sur justification du paiement du voyage et de son accomplissement, et de la remise des titres de transport originaux ; toutefois des avances de frais pourront être consenties selon les nécessités.

## Article 68.

### CONGES EXCEPTIONNELS

Les salariés bénéficient de congés exceptionnels rémunérés, sans réduction de leurs droits à congés annuels, dans les situations suivantes :

déménagement :	1 jour ouvré
mariage du salarié :	<b>3</b> jours ouvrés
naissance d'un enfant, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption, ces jours d'absence ne concernant que le père de famille :	3 jours ouvrés
mariage d'un enfant :	2 jours ouvrés
décès du conjoint ou d'un enfant :	<b>5</b> jours ouvrés
décès du père, de la mère	2 jours ouvrés
décès d'un frère, d'une soeur, d'un grand parent, d'un beau parent :	1 jour ouvré
maladie d'un enfant à charge, âgé de moins de 14 ans ou de moins de 20 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé, sur justification médicale et au bénéfice d'un seul des parents :	8 jours ouvrés majorés de 2 jours supplémentaires par enfant à charge
maladie d'un enfant à charge, de 14 à 16 ans, sur justification médicale et au bénéfice d'un seul des parents	2 jours ouvrés

**En outre, sur justification médicale spécifique, en cas de maladie grave du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant à charge exigeant des soins médicaux contraignants**

**et nécessitant sa présence auprès du malade, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération, sous déduction le cas échéant de l'allocation journalière de présence parentale, dans la limite de 12 jours ouvrés. Ce congé s'impute sur les congés de présence parentale, de solidarité familiale ou de soutien familial prévus par le code du travail.**

Pour les congés exceptionnels consécutifs à un décès, un délai de route d'un jour supplémentaire est accordé en cas de nécessité.

Les congés exceptionnels visés au présent article sont pris dans le temps même où ils se justifient et ne peuvent être reportés. **Les organismes en assurent le suivi détaillé. Chaque année ces données sont consolidées par la caisse nationale et présentées pour information à la commission paritaire nationale de négociation.**

## **Article 69.**

### **CONGES MALADIE**

Tout salarié s'absentant pour maladie est tenu de justifier celle-ci en faisant parvenir, sauf cas de force majeure avéré, dans le délai de 48 heures, à la direction un certificat du médecin traitant prescrivant le repos. Les prolongations d'arrêt de travail doivent être précisées dans les mêmes conditions.

Le salaire est maintenu durant le délai de carence de la Sécurité sociale à la condition que le certificat médical soit daté du premier jour.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les salariés ayant six mois de présence (en dehors de toute absence pour maladie ou maternité) bénéficient du maintien de leur salaire mensuel normal net, dans la limite de cent vingt jours continus ou non ; le décompte de cette durée est effectué à partir des douze mois antérieurs au début de l'arrêt de travail.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'état pathologique suivant un congé de maternité.

Les organismes employeurs sont subrogés dans les droits des salariés à concurrence du salaire maintenu, et perçoivent en conséquence les prestations en espèces versées par les régimes de sécurité sociale et de prévoyance complémentaire.

Au-delà des cent vingt jours, les salariés susvisés sont pris en charge par le régime de prévoyance complémentaire qui leur est applicable.

## **Article 70.**

### **CONGES DE MATERNITE**

Les absences entraînées par les visites prénatales auxquelles doivent se soumettre les salariées en état de grossesse n'entraînent ni réduction de salaire, ni réduction des droits aux congés rémunérés visés par la présente convention.

La salariée justifiant, à la date présumée d'accouchement, de dix mois d'affiliation à un régime obligatoire d'assurance maladie, bénéficie pendant son congé de maternité, du

maintien de son salaire mensuel normal net, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

**Après le sixième mois de grossesse, la salariée est autorisée à diminuer l'horaire journalier de travail à raison d'une demi-heure en début de journée et d'une demi-heure en fin de journée.**

En cas d'accouchement prématuré, le congé non pris s'ajoute au congé post-natal.

En cas de naissances multiples ou d'état pathologique résultant de la grossesse au cours de la période pré-natale, et sur prescription médicale, le congé post-natal est porté à douze semaines.

Toute prolongation, médicalement justifiée, de la durée normale du congé prévu au présent article donne lieu à l'application de ces dispositions.

En outre, à l'expiration de son congé légal de maternité, le salarié a droit à un congé supplémentaire de six semaines, rémunéré à plein salaire, ou de douze semaines, rémunéré à demi-salaire.

Le congé de maternité est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

## **Article 71.**

### **CONGES DE PATERNITE**

Le salarié bénéficiant du congé légal de paternité a droit, durant celui-ci, dans la limite de onze jours consécutifs, ou dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail, au maintien de son salaire mensuel normal net.

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant et ne peut être fractionné. Toutefois il peut être reporté au-delà de quatre mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère.

## **Article 72.**

### **CONGES D'ADOPTION**

Le salarié qui accueille à son foyer un enfant mineur en vue d'une adoption bénéficie d'un congé de dix semaines avec maintien de son salaire mensuel normal net, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

La durée de ce congé est portée à douze semaines en cas d'adoptions multiples.

En outre, à l'expiration du congé visé ci-dessus, le salarié a droit à un congé supplémentaire de six semaines à plein salaire ou de douze semaines à demi-salaire.

Le congé d'adoption est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

### **Article 73.**

#### **CONGES NON REMUNERES**

A l'expiration des congés de maternité et d'adoption prévus par la législation ou la présente convention collective, les salariés qui ne remplissent pas les conditions pour prétendre au congé parental d'éducation légal, peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré d'une année. Les demandes de congé et de réintégration doivent être formulées dans les mêmes délais et formes que pour le congé parental d'éducation.

Dans les conditions prévues par la législation, les salariés peuvent prétendre à des congés sans solde en vue de suivre des actions de formation.

Les salariés chargés d'un mandat public électif ont droit à un congé sans solde correspondant à la durée de leur mandat. Priorité leur est donnée à l'expiration de celui-ci pour occuper un emploi correspondant à celui qui était auparavant le leur.

Dans des cas exceptionnels et sur demande écrite et motivée, des congés non rémunérés peuvent également être accordés par le Directeur, dans la limite de trois mois.

Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue, bénéficient sur leur demande d'un congé non rémunéré d'une durée maximale d'un an.

### **Article 74.**

#### **JOURS FERIES**

Dans le respect des dispositions légales relatives à la journée de solidarité prévue par le code du travail, sont chômés sans réduction de salaire le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, les 1<sup>er</sup> et 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, les 1<sup>er</sup> et 11 novembre, et le 25 décembre.

Il en est de même des jours fériés particuliers aux Départements d'Outre Mer, d'Alsace et de la Moselle.

En compensation d'un jour férié coïncidant avec un jour ouvrable habituellement chômé dans les services, il est accordé un jour de congé exceptionnel qui devra être pris le jour ouvré le plus proche, précédant ou suivant le jour férié en cause.

## **TITRE 12.**

### **PREVOYANCE ET RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

#### **Article 75.**

##### **PREVOYANCE**

Les garanties de prévoyance sont définies par d'un accord collectif et mises en œuvre par la caisse nationale, agissant au nom de l'ensemble des organismes visés par la présente convention.

Les salariés bénéficieront à ce titre d'une couverture du risque maladie assurant au minimum des prestations en espèces au-delà des 120 jours de maintien de rémunération prévus par la présente convention.

Les cotisations aux régimes de prévoyance des employés et cadres seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié.

#### **Article 76.**

##### **RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

**L'harmonisation des taux de cotisation et les conditions d'adhésion aux organismes de retraite complémentaire sont définies par un accord collectif.**

Les cotisations aux régimes de retraite des employés et cadres, pour la tranche A du salaire, seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié.

## **TITRE 13.**

### **ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

#### **Article 77.**

#### **CONTRIBUTION DES ORGANISMES AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

La contribution de l'organisme aux activités sociales et culturelles sera déterminée en application des **dispositions** du code du travail, sans pouvoir être inférieure à 2,55% de la masse salariale brute des salaires versés.

#### **Article 78.**

#### **SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT**

Dans les organismes où est mis en place un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel, il sera versé au comité d'entreprise ou à la délégation unique une subvention de fonctionnement, d'un montant équivalant à 0,2% de la masse salariale brute.

#### **Article 79.**

#### **SITUATION PARTICULIERE DES ORGANISMES COMPRENANT DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS**

Dans les cas où plusieurs comités d'établissements distincts seraient mis en place dans l'organisme, la contribution aux activités sociales et culturelles sera calculée au niveau de l'organisme et répartie en fonction des effectifs de chaque établissement, **sauf disposition contraire fixée par un accord d'entreprise.**

Dans ce cas, la répartition des missions entre comités d'établissement et comité central d'entreprise sera précisée par un accord collectif d'entreprise.

## **Article 80.**

### **VERSEMENT DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT ET DE LA CONTRIBUTION AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

La subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles feront l'objet de versements séparés dont le montant sera calculé sur la base de la masse salariale de l'année précédente, puis régularisé au vu de la masse salariale de l'année.

Les versements devront permettre d'assurer le bon fonctionnement du comité d'entreprise et représenteront au minimum 1/12<sup>ème</sup> de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles annuelles.

## **TITRE 14.**

### **AUTRES AVANTAGES SOCIAUX**

## **Article 81.**

### **EPARGNE D'ENTREPRISE**

**Les conditions de mise en place** d'un plan d'épargne interentreprises au bénéfice des salariés du régime social des indépendants **sont définies par d'un accord collectif.**

## **TITRE 15.**

### **ENTREE EN VIGUEUR**

#### **Article 82.**

##### **ENTREE EN VIGUEUR**

La présente convention collective entrera en vigueur le **premier avril 2008, sous réserve de l'agrément ministériel** visé à l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière à la présente convention collective, celle-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considérée comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Elle sera déposée par la partie la plus diligente conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

**Fait à Saint-Denis le**

**La délégation Employeur**

**Les organisations syndicales**

**CFDT**

**CFTC**

**CFE-CGC**

**CGT**

**CGT-Force Ouvrière**

**UNSA**

## **ANNEXE 1.**

### **LEXIQUE**

Pour l'application de la présente convention, sont retenues les définitions suivantes :

**Avantages acquis :** Sont considérés comme tels les avantages effectivement acquis en application des accords collectifs antérieurement en vigueur, au niveau acquis à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Ne sont pas considérés comme avantages acquis les droits éventuels.

**Conjoint :** Est assimilé au conjoint le concubin lié par un pacte civil de solidarité ou reconnu comme tel au titre de la législation des prestations familiales.

**Employés :** Pour l'application de la présente convention collective, sont considérés comme employés les salariés ne relevant pas du personnel d'encadrement.

**Enfant à charge :** Sur attestation de l'organisme versant les prestations familiales, ou à défaut au vu de l'avis d'imposition sur le revenu, est considéré comme « enfant à charge » l'enfant dont le salarié assure financièrement l'entretien et assume la responsabilité affective et éducative. Un enfant ne peut être reconnu à charge que jusqu'au mois précédent ses **21** ans.

**Jour de repos :** Jours de repos rémunérés, également appelés « jours RTT » dans le cadre des accords d'aménagement et réduction du temps de travail en vigueur antérieurement au Protocole d'accord relatif à l'harmonisation des dispositions régissant l'aménagement et la réduction du temps de travail des employes et cadres des organismes du régime social des indépendants du 3 mai 2007.

**Mariage :** Est assimilé au mariage le concubinage manifesté par un pacte civil de solidarité.

**Membres de la famille :** Sont considérés membres de la famille du salarié et à sa charge son conjoint, ainsi que les descendants et ascendants vivant au foyer du salarié et reconnus à charge pour le calcul de l'impôt sur le revenu, l'avis d'imposition servant de référence.

**Personne à charge :** Sauf disposition contraire, sont considérés personnes à charge du salarié son conjoint, ainsi que les descendants et ascendants vivant au foyer du salarié et reconnus à charge pour le calcul de l'impôt sur le revenu, l'avis d'imposition servant de référence.

**Organisme d'accueil :** Dans le cadre d'une mutation entre organismes visés par la présente convention, organisme embauchant un salarié.

**Période d'adaptation :** Durée pendant laquelle un salarié changeant d'organisme employeur, ou changeant de fonction au sein d'un même organisme, ainsi que l'organisme employeur, peuvent décider de mettre fin à cette mutation ou ce changement.

**Prime de mobilité :** Toute prime versée à un salarié, calculée forfaitairement ou en pourcentage du salaire, en raison d'un changement de résidence, à l'exception des remboursements de frais justifiés.

**Salaire de base :** Le salaire de base est le salaire minimal indiciaire résultant de la classification, hors majorations individuelles, prime d'ancienneté ou autre, indemnités, avantages, allocation vacances ou gratification annuelle.

**Salaire mensuel normal :** Le salaire mensuel normal comprend tous les éléments permanents du salaire et le cas échéant la prime d'ancienneté ; il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels, les indemnités de congés payés, les avantages en nature, les indemnités de remplacement, les indemnités de mobilité, les primes d'objectifs et de performances, l'allocation vacances ou la gratification annuelle.

**Salaire annuel normal :** Le salaire annuel normal comprend tous les éléments permanents du salaire et le cas échéant la prime d'ancienneté, ainsi que l'allocation vacances et la gratification annuelle ; il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels, ni les rémunérations d'heures supplémentaires.

**Salariés originaires d'outre-mer / originaires de métropole :** Au sens de la présente convention collective et de ses annexes, sont considérés comme originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer les salariés nés dans un département ou une autre collectivité territoriale d'outre-mer, dans lequel réside un frère, une sœur, leur père, leur mère ou l'un de leurs grands-parents. Sont considérés comme originaires de métropole les salariés nés en métropole, si un frère, une sœur, leur père, leur mère ou l'un de leurs grands-parents y réside.

## **ANNEXE 2.**

### **DISPOSITIONS RELATIVES A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **Article 1.**

##### **Champ d'application**

La présente annexe définit les modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés des organismes du régime social des indépendants

Toutefois elle ne s'applique pas en matière de durée du travail aux personnels titulaires de contrat dont la durée du travail est définie par des textes spécifiques (notamment les titulaires de contrat emploi solidarité ou de contrat emploi consolidé).

#### **Article 2.**

##### **Durée du travail**

Le temps de travail effectif est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La durée moyenne hebdomadaire de travail, à partir de laquelle se déterminent les horaires collectifs moyens des salariés à temps complet et les taux de travail à temps partiel, est fixée à 35 heures et la durée annuelle à 1607 heures sous réserve des dispositions spécifiques applicables à certains membres de l'encadrement visées ci-dessous.

#### **Article 3.**

##### **Principes et modalités d'aménagement du temps de travail**

La présente annexe définit six modalités exclusives d'aménagement du temps de travail.

Dans un souci d'équité et d'optimisation des organisations du travail, la détermination pour l'une ou l'autre de ces modalités doit notamment être guidée par les caractéristiques de l'activité.

Est également à prendre en compte la situation du salarié au regard des mesures

d'accompagnement à l'allongement du temps de trajet visées par l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du Régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant et le protocole du 7 septembre 2006 signé pour son application.

De ce fait les formules d'aménagement du temps de travail peuvent être diverses au sein d'un même organisme, voire d'une même unité de travail, parmi celles qui suivent :

- Durée hebdomadaire du temps de travail de 35 heures,
- Durée hebdomadaire du temps de travail de 37 heures, avec attribution de jours de repos,
- Durée hebdomadaire du temps de travail de 39 heures, avec attribution de jours de repos,
- Durée hebdomadaire du temps de travail de 35 heures réparties sur 4 jours, concernant certains salariés,
- Programmation de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours,
- Dispositif forfaitaire concernant certains cadres dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, sur la base du volontariat formellement vérifié.

La durée hebdomadaire de travail devra être adaptée dans le cas où il existerait dans un organisme des jours de congés locaux (ponts, départs anticipés, jours fériés locaux ...) afin de les intégrer dans la durée hebdomadaire moyenne sur l'année, pour que celle-ci ne soit pas inférieure à 35 heures.

En aucun cas les jours de congés locaux ne peuvent venir s'ajouter aux jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail. Ces dispositions devront être définies par accord d'entreprise.

Les modalités d'aménagement prévues par la présente annexe ne s'opposent pas aux dispositifs d'horaire individualisé (horaire variable) applicables dans les organismes.

Les jours fériés légaux, y compris les jours particuliers aux départements d'outre mer, d'Alsace et de la Moselle, ne s'imputent pas sur les jours de repos visés par le présent accord.

#### **Article 4.**

##### **Première modalité : Aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures**

L'aménagement de la durée du travail s'opère sur la base de 7 heures par jour soit 35 heures par semaine.

Cette formule ne comporte pas le bénéfice de jours de repos ; toutefois les salariés qui en bénéficient peuvent demander à exercer trois journées d'absence par an sous réserve de récupérer le temps de travail correspondant.

## **Article 5.**

### **Deuxième modalité : Aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 37 heures**

Dans le cadre de cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaillant sur la base de 37 heures par semaine acquerra, pour une année complète, 12 jours de repos.

## **Article 6.**

### **Troisième modalité : Aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 39 heures**

Dans le cadre de cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaillant sur la base de 39 heures par semaine acquerra 23 jours de repos.

## **Article 7.**

### **Quatrième modalité : Aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures répartie sur quatre jours**

Cette modalité est destinée aux salariés :

- appelés par leurs fonctions à des journées de travail particulièrement étendues,
- ou entrant dans le cadre des mesures d'accompagnement à l'allongement du temps de trajet prévues par l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du Régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique,
- ou qui bénéficiaient de cette modalité dans le cadre des dispositions applicables avant l'entrée en vigueur de la présente annexe.

Pour cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaillera sur la base de 35 heures sur quatre jours à raison de 8 h 45 minutes de travail par jour.

Le choix du jour non travaillé devra se faire en début d'année avec l'accord de l'employeur et faire l'objet d'un écrit. Il peut être prévu un jour non travaillé différent selon les périodes de l'année.

En aucun cas la durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures par jour.

## **Article 8.**

### **Cinquième modalité : Programmation de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours**

Dans le cadre de cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaille selon une programmation en semaines de 4 ou 5 jours.

La programmation doit être opérée par le responsable du service dans le respect des nécessités de l'activité et en concertation avec le salarié.

Le calendrier est établi pour chaque période et au minimum une semaine avant le début de celle-ci.

Afin de garantir le fonctionnement normal de l'unité de travail, le Directeur doit veiller à ce que l'effectif de celle-ci soit suffisant et permette d'assurer les permanences nécessaires.

En cas de modification de la programmation prévue, ce changement doit être notifié au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Cette formule ne peut avoir pour effet de porter le nombre d'heures annuelles à un niveau supérieur à celui des autres formules prévues par le présent accord.

Compte tenu des jours de congés payés, le calcul, opéré sur un total de 45,4 semaines de travail, doit conduire à un nombre de 28 semaines travaillées sur la base de 32 heures et 17,4 semaines travaillées sur la base de 40 heures.

## **Article 9.**

### **Sixième modalité : Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement dont l'horaire ne peut être prédéterminé**

Les présentes dispositions s'appliquent **strictement** sur la base du volontariat formellement vérifié du salarié, à certains membres du personnel d'encadrement, pour lesquels l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, bénéficiant d'une autonomie importante dans l'accomplissement de leurs missions, de délégations étendues dans leur champ de compétence, ou dont l'expertise, la nature et les conditions d'exercice de leur métier impliquent une grande latitude dans la gestion de leur temps.

Pour cette modalité, la durée du travail s'exprime sous la forme d'un nombre de jours travaillés dans l'année, fixé à 211 jours par an (soit 15 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail),.

Les repos locaux accordés à titre d'usage local, que cet usage soit généralement pratiqué dans la ville ou, qu'il résulte d'un usage propre à l'organisme doivent être imputés sur le nombre de jours de réduction du temps de travail. En aucun cas les jours de congés locaux ne peuvent venir s'ajouter aux jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail. Ces dispositions doivent être définies dans l'accord local.

Une journée de travail effectif doit comporter au moins 7 heures consacrées à la mission confiée au cadre en question (une demi-journée doit comporter au moins 3,5 heures

consacrées à cette mission). Une journée de travail ne peut excéder 10 heures par jour.

Un contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, prévoyant ce forfait de jours de travail effectifs sur l'année doit être conclu avec le cadre. Ce contrat ou cet avenant doit définir la mission qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission.

Afin d'assurer le suivi de l'organisation du temps de travail de ces cadres en forfait jours, un dispositif permettant d'assurer la mesure du nombre de jours travaillés doit être mis en place.

Ce dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout autre système de contrôle des horaires.

L'employeur doit veiller à ce que les salariés concernés prennent effectivement les jours de repos qu'ils ont acquis, à l'intérieur de la période de référence ci-dessus définie.

L'utilisation des jours de repos se situe dans le cadre de l'année civile

## **Article 10.**

### **Dispositions communes à l'acquisition des jours de repos**

N'étant pas des jours de congés, les jours de repos sont acquis en fonction des horaires effectivement réalisés au cours de l'année civile. En conséquence, en cas d'absence, même rémunérée, les jours de repos seront réduits au strict prorata de l'absence constatée, calculée en jours ouvrés.

Toutefois, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à jours de repos, les absences suivantes :

- congés payés,
- congés pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- congés légaux de maternité ou d'adoption,
- congés de paternité,
- congé pour exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales statutaires,
- absences pour formation professionnelle dans le cadre du plan de formation interne ou externe,
- congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale,
- temps de délégation des représentants du personnel et des représentants syndicaux,
- congés pour enfants malades,
- repos compensateur pour heures supplémentaires.

Pour les salariés embauchés au cours de l'année civile, le nombre de jours de repos sera calculé au prorata du nombre de mois ou de semaines de présence au sein du régime au cours de l'année civile, arrondi s'il y a lieu à l'unité la plus proche.

## **Article 11.**

### **Dispositions communes à l'utilisation des jours de repos**

Lorsque l'aménagement du temps de travail est organisé sous forme de journées ou demi journées de repos, et sous réserve des dispositions spécifiées par la présente convention collective, les jours de repos seront utilisés dans les mêmes conditions que les jours de congés payés.

L'utilisation des jours de repos sera fixée, chaque fois que possible, d'un commun accord. A défaut d'accord, elle sera fixée pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié par l'employeur.

La modification des jours de repos programmés, que cette modification soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ne pourra être effectuée moins de sept jours avant la date initialement prévue pour l'exercice du repos.

Les jours de repos doivent être pris dans le cadre de l'année civile et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre.

Si des travaux exceptionnels et urgents, ou une absence du salarié pour maladie, maternité, formation, ou pour un autre motif involontaire, font obstacle à la prise des repos prévus, les jours de repos non pris devront impérativement l'être dans les 3 premiers mois de l'année civile suivante. A la demande du salarié, ils pourront aussi être affectés au compte épargne temps.

Les jours de repos sont pris en compte pour le calcul des congés payés.

Pour les salariés quittant le régime au cours de l'année civile sans avoir exercé tout ou partie de leur repos spécifique, les jours de repos restant dus devront être pris ou pourront donner lieu à une indemnité compensatrice, calculée sur la base du dernier salaire mensuel normal. Si le repos, pris par anticipation excède les droits acquis, il sera opéré sur la dernière paie une régularisation sur salaire équivalente au surplus de jours de repos pris.

## **Article 12.**

### **Personnel travaillant à temps partiel**

L'application de l'aménagement du temps de travail se fait pour les salariés travaillant à temps partiel sur la base de la stricte égalité des droits avec les salariés travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les droits sont calculés en nombre de jours compte tenu de l'horaire travaillé.

## **Article 13.**

### **Rémunération**

La rémunération mensuelle est calculée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen égal à 35 heures et lissée sur l'année.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées, et les absences non rémunérées retenues sur la base du salaire lissé. La rémunération est donc calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen prévu, indépendamment de l'horaire réellement appliqué. Il en va de même pour le calcul des indemnités de départ ou pour le calcul de toute autre indemnité prévue par les textes légaux ou conventionnels.

## **Article 14.**

### **Mesure du temps de travail effectif**

L'organisation du temps de travail implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif par un système de contrôle des horaires juste et infalsifiable ou à défaut, par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par le responsable.

Les instances représentatives du personnel peuvent obtenir communication des éléments garantissant le caractère juste et infalsifiable du système.

## **Article 15.**

### **Horaires individualisés**

Dans le cadre des dispositifs d'horaire individualisé pouvant exister dans les organismes, les plages d'horaires variables doivent être adaptées aux horaires d'accueil physique et téléphonique des adhérents afin de leur assurer un service permanent de qualité et permettre à tous les salariés d'en bénéficier, quel que soit leur poste de travail.

Le dispositif d'horaire individualisé doit prévoir les conditions de récupération des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire normal, comportant au moins la possibilité, en fonction des horaires effectivement réalisés, de trois journées de récupération dans l'année fractionnables en heures.

## Article 16.

### Négociation d'entreprise

Les présentes dispositions, prises dans le cadre de la branche, renvoient pour son application à la négociation d'accords d'entreprise dans le cadre qui suit.

Les modalités d'aménagement du temps de travail négociées dans chaque organisme pourront être aménagées selon les unités de travail ou les fonctions, dans le respect du présent accord.

Si la négociation débutée dans un organisme ne peut aboutir, il sera dressé un constat de désaccord indiquant notamment les points de blocage, qui sera adressé à la Caisse nationale qui le transmettra à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Les différentes formes d'aménagement du temps de travail prévues par la présente annexe pourront être combinées.

La mise en œuvre du nouvel aménagement du temps de travail dans l'organisme devra être précédée de l'information et de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel. Les institutions représentatives du personnel et les représentants syndicaux seront également informés des conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail et notamment du nombre de refus des modalités choisies par les salariés.

L'accord d'entreprise conclu à l'issue de la négociation ne pourra en aucun cas déroger aux dispositions de la présente annexe.

L'accord d'entreprise mentionnera l'ensemble des modalités d'aménagement du temps de travail spécifiques à l'organisme. Il devra notamment déterminer les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'organisme.

Si l'aménagement est réalisé sous forme de jours de repos, les règles régissant la prise de ces repos devront également être précisées.

L'accord d'entreprise indiquera notamment :

- l'horaire hebdomadaire normalement appliqué, en précisant selon quelle périodicité il sera éventuellement révisé, tout nouvel accord ou avenant étant soumis aux mêmes règles que l'accord initial.
- les dispositions relatives au suivi de sa mise en oeuvre.
- la ou les catégories de salariés concernés par chacune des modalités de réduction du temps de travail.
- les modalités selon lesquelles les repos supplémentaires non conventionnels, tels que ponts non récupérés, départs anticipés avant congés ou jours fériés, congés supplémentaires locaux ou autre facilité d'horaire d'ordre collectif, seront imputés sur le nombre de jours de réduction du temps de travail de manière à ce que l'ensemble des salariés travaille en moyenne 35 heures hebdomadaires sur l'année.
- les modalités d'application de la journée de solidarité prévue par l'article L.212-16 du code du travail,
- le cas échéant, les cas exceptionnels susceptibles de permettre une utilisation anticipée des jours de repos.

le cas échéant, si le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par une compensation en temps équivalent, et les conditions de ce remplacement selon les modalités prévues par le Code du Travail.

L'accord fera l'objet de la validation préalable de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, et ne s'appliquera que sous réserve de l'agrément ministériel prévu à l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale.

## **Article 17.**

### **Application individuelle**

Le choix de la modalité applicable individuellement sera déterminé en fonction des nécessités du service et des vœux exprimés par chaque salarié.

Chaque salarié peut demander à bénéficier, à titre individuel, de l'une des modalités définies par la présente annexe et mentionnées dans l'accord d'entreprise appliqué dans l'organisme.

Si un désaccord apparaît sur la modalité envisagée pour un ou plusieurs salariés, le directeur prendra l'avis des représentants du personnel.

Le refus par le directeur de la modalité demandée par le salarié doit être motivé et exprimé par écrit dans le délai d'un mois suivant la demande.

En cas d'acceptation, le choix fera l'objet d'un écrit signé par le salarié et par l'employeur. Il sera effectué pour une durée d'un an pouvant être poursuivi par tacite reconduction les années suivantes. Il pourra être revu tous les ans sous réserve du respect d'un préavis d'un mois, à chaque fin d'année civile, de la part de la partie qui souhaite modifier la modalité d'application de l'aménagement du temps de travail.

En toute hypothèse, la mise en œuvre de ces différents dispositifs devra impérativement garantir la présence, pour chaque jour de la semaine, d'un pourcentage défini de collaborateurs, fixé par unité de travail, garantissant le bon fonctionnement du service public.

## **Article 18.**

### **Validation des accords d'entreprise et suivi de l'application**

Les accords d'entreprise seront transmis avant signature, pour validation préalable, à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui vérifiera leur conformité au présent accord.

La commission pourra également être saisie par les institutions représentatives du personnel ou par les organisations syndicales.

En cas d'échec des négociations, la commission sera immédiatement saisie et émettra les recommandations appropriées pour aboutir à un accord.

Elle sera informée du bilan de l'application individuelle, et notamment de l'existence du refus par le directeur des modalités demandées par les salariés.

La commission pourra demander au directeur de l'organisme tout complément d'information nécessaire. Elle fera connaître, par voie de recommandation, dans un délai de trois mois à compter de sa saisine, au directeur de l'organisme intéressé et aux personnes ayant saisi la commission, le résultat de ses délibérations.

## **ANNEXE 3.**

### **COMPTE EPARGNE TEMPS**

Il est mis en place un dispositif de compte épargne temps pour les salariés du régime social des indépendants, ayant pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Le compte est ouvert sur demande écrite du salarié qui doit indiquer par écrit à l'employeur, au plus tard un mois avant la fin de l'exercice civil, le nombre de jours qu'il entend affecter au compte.

Un relevé individuel est remis annuellement au salarié.

#### **Article 1.**

##### **ALIMENTATION DU COMPTE**

Chaque salarié peut affecter à son compte les éléments mentionnés ci-après :

- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite maximale de la moitié de ces jours.
- Les congés payés annuels excédant la durée minimale légale de cinq semaines, les congés supplémentaires pour fractionnement et congés conventionnels, dans la limite de 16 jours par an.
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires.
- La conversion de la gratification annuelle, dans la limite de 11 jours ouvrés.

#### **Article 2.**

##### **UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS**

###### **- Congés non rémunérés**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser les congés **non rémunérés prévus par la législation du travail ou les textes conventionnels applicables au personnel**, ou une période de formation en dehors du temps de travail.

###### **- Temps partiel**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié a choisi de passer à temps partiel.

- **Congés pour convenances personnelles :**

Le compte épargne-temps peut également être utilisé pour indemniser un congé pour convenances personnelles.

Les congés pour convenances personnelles doivent être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé (sauf accord de l'employeur). L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de vingt jours ouvrés.

- **Rachat de cotisations d'assurance vieillesse**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse correspondant aux annuités manquantes pour le calcul de la pension de vieillesse conformément aux dispositions de l'article L.351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans les conditions et modalités prévues par la loi.

**Article 3.**

**SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE**

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire mensuel normal (y compris ancienneté) perçu au moment de la prise de congé, dans la limite du nombre de jours de repos capitalisés.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires. Les charges sociales salariales prélevées sur le compte seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans le régime. Cette absence n'est pas assimilée à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

**Article 4.**

**FIN DU CONGE**

A l'issue du congé, le salarié retrouve, selon le type de congé pris, son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente.

**Article 5.**

**CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE**

Si le contrat de travail est rompu pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du

compte, le salarié, ou ses ayants droit, perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales.

En cas de mutation dans un autre organisme du régime, la valeur du compte est transférée au nouvel employeur.

## **Article 6.**

### **CONVERSION DES DROITS ACQUIS**

Dans les cas de rachat de cotisations d'assurance vieillesse ou de rupture du contrat de travail avant l'utilisation du compte, où les droits acquis au titre du compte épargne temps doivent être convertis en argent, le montant de ces droits est calculé conformément **à l'article 3 de la présente annexe**, en fonction du salaire mensuel normal applicable à la date de la demande.

**Les autres situations ouvrant droit à la conversion des droits acquis seront définies par un accord collectif.**

## **ANNEXE 4.**

### **CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE**

#### **Article 1.**

##### **OBJET DU CONGE**

La présente annexe régit la mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale visé aux articles L.451-1 et suivants du code du travail afin de permettre aux salariés du régime social des indépendants qui le désirent de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

Le calcul des jours de congés de formation économique, social et syndical se fait au niveau national sur la base de 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés de l'effectif total du régime calculé au 31 décembre de l'année précédente et de 18 jours pour les animateurs de stages et le salarié appelés à exercer des fonctions syndicales.

Conformément aux dispositions légales, le nombre d'absences simultanées au titre de cette formation dans un organisme est fixé comme suit :

- de 1 à 24 salariés : 1 absence
- de 25 à 99 salariés : 2 absences
- plus de 100 salariés : 2% de l'effectif au maximum

Les congés ne peuvent être pris pendant les périodes de surcharge d'activité, notamment pendant les périodes d'appel des cotisations et pendant les périodes de congés payés.

Les congés seront répartis également entre les organisations syndicales représentatives. Celles-ci devront transmettre dix jours à l'avance aux directeurs des organismes les demandes de congé formulées par les salariés ainsi que les dates prévues et l'institut ou centre formateur choisi.

Le congé de 12 jours peut être fractionné en journées ou demi journées

Le salaire est maintenu pendant la période du congé de formation économique, sociale et syndicale. La durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail.

## Article 2.

### FINANCEMENT

Pour permettre le financement des frais pédagogiques, l'indemnisation des frais de déplacement et l'hébergement des stagiaires et des animateurs, les organismes du régime social des indépendants mutualisent les fonds finançant le congé de formation économique, sociale et syndicale et reverseront à cette fin à la caisse nationale, l'équivalent de 0,08 pour mille de leur masse salariale.

Cette masse n'étant connue qu'à la fin de l'exercice, le fonds sera alimenté en début d'exercice par une provision égale à 90% du montant de la contribution due au titre de l'exercice précédent.

Les sommes disponibles pour chaque organisation syndicale concernée au titre financement du congé susvisé se déterminent comme suit :

$$\frac{\text{Masse Salariale de l'exercice} \times 0,08\%_0}{\text{Nombre des organisations syndicales}}$$

En conséquence, ces fonds sont mis à disposition par parts égales entre les organisations syndicales représentatives du Régime Social des Indépendants.

Toutefois, si une organisation syndicale n'utilise pas ses fonds pour un exercice donné, elle peut les remettre à la disposition d'une ou d'autres organisations syndicales par simple lettre adressée à celles-ci et à la caisse nationale. A défaut d'une décision écrite en ce sens avant le 31 décembre de l'année en cause, les fonds sont reportés sur l'année suivante.

Les fonds qui n'auront pas été utilisés durant l'exercice sont reportés d'un exercice sur l'autre dans la limite de cinq ans.

A l'issue de ce délai, les sommes non utilisées par les organisations syndicales seront attribuées aux organisations syndicales représentatives dans le régime, proportionnellement au nombre de voix exprimées en leur faveur aux dernières élections des instances représentatives du personnel.

Pour l'application du présent accord, la notion d'organisations syndicales est appréciée au niveau de la fédération, ou de l'union nationale.

## Article 3.

### UTILISATION DES FONDS

Les organisations syndicales justifieront les dépenses auprès de la caisse nationale à l'aide des factures et des attestations fournies par l'institut ou le centre formateur.

## **ANNEXE 5.**

### **MOYENS DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

#### **Article 1.**

##### **PRINCIPES**

La présente annexe régit les conditions d'utilisation, par les organisations syndicales nationales représentatives, des moyens électroniques de communication existants dans les organismes relevant du régime social des indépendants.

En complément des moyens d'expression syndicaux prévus par l'article L.412-8 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans les organismes visés par la présente convention collective dispose d'un panneau d'affichage électronique national et d'un accès à la messagerie électronique dans les conditions qui suivent.

#### **Article 2.**

##### **PANNEAU D'AFFICHAGE ELECTRONIQUE**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose d'un espace d'affichage électronique (panneau d'affichage électronique) sur l'outil de communication Intranet RSI, accessible au personnel des organismes relevant de la présente convention collective, pour la diffusion d'informations syndicales à caractère national.

Chaque organisation syndicale disposera d'un accès sécurisé par mots de passe au panneau d'affichage électronique qui lui est réservé, et se chargera de la mise en ligne des informations, de la mise à jour et de l'administration de cet espace.

Cet outil est conçu exclusivement pour mettre à la disposition des salariés, en consultation, des communications syndicales dans le cadre de la réglementation des panneaux d'affichage.

Le contenu de l'affichage est librement déterminé par l'organisation syndicale dans les limites fixées par les dispositions relatives à la presse.

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas utiliser les logos du Régime Social des Indépendants.

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas mettre en œuvre sur ces panneaux d'affichage électroniques des téléchargements de vidéo, d'images animées et de bandes

son, et à ne pas associer des programmes informatiques ou liens hypertextes actifs aux affichages effectués.

L'affichage virtuel étant effectué par les organisations syndicales, celles-ci, ainsi que leurs membres, engagent leur responsabilité sur les informations ou prises de position qu'ils décident de rendre publiques (en particulier en cas de non-respect des dispositions légales ou réglementaires, notamment sur la presse, et les règles relatives à l'Informatique et aux Libertés.)

Toute communication portée sur le panneau d'affichage électronique devra être transmise simultanément au Directeur Général de la caisse nationale.

Les salariés auront un droit de libre accès aux panneaux d'affichage électroniques depuis leur poste de travail. A cette fin, dans chaque organisme, les salariés qui n'en disposent pas par ailleurs, pourront accéder à un poste de travail informatique permettant la consultation des informations diffusées par les panneaux syndicaux électroniques.

Aucun contrôle ne sera effectué pour connaître le volume des consultations, ni l'identité des salariés qui se connectent sur les panneaux d'affichage électroniques.

La direction de la caisse nationale n'est pas responsable d'éventuels dysfonctionnements mais s'assure de la mise à disposition et de la maintenance technique des ressources sécurisées, conformes aux règles juridiques et techniques applicables.

### **Article 3.**

#### **MESSAGERIE ELECTRONIQUE**

Pour chaque organisation syndicale représentative, il sera créé au niveau national une boîte à lettres générique.

Chaque boîte à lettres sera fournie avec son code d'accès à un représentant et son suppléant désignés par organisation syndicale, qui gèrera ce code d'accès comme il le souhaite et sous la responsabilité du syndicat. La diffusion restreinte du mot de passe permettra le suivi de la boîte à lettres par les personnes qui le détiennent.

Afin d'éviter toute surcharge informationnelle susceptible de nuire au fonctionnement du réseau, tout envoi d'un message à plus de quarante destinataires doit être court, ne pas comporter de pièce jointe et ne pas dépasser soixante Kilos Octets, étant précisé que les tracts doivent être transmis simultanément au Directeur Général.

La tenue de forums de discussion n'est pas autorisée par voie de messagerie électronique.

Les adresses de messagerie électronique des salariés ne peuvent être utilisées par les Organisations Syndicales pour d'autres raisons que la mise à disposition d'informations de nature syndicale.

Les salariés doivent être en mesure de pouvoir manifester leur accord ou leur opposition à l'envoi de tout message syndical sur leur messagerie professionnelle, l'employeur s'interdisant tout contrôle sur les choix opérés par les salariés.

Tout salarié peut envoyer un message au représentant syndical de son choix à partir de son poste de travail informatique ou, à défaut, à partir d'un poste mis à disposition à cet effet.

## **Article 4.**

### **VERIFICATION DU BON USAGE DES MOYENS MIS A DISPOSITION**

Toute utilisation des technologies d'information et de communication mises à disposition des organisations syndicales, estimée non conforme au présent accord par le Directeur général, peut conduire celui-ci à intervenir auprès de l'organisation responsable. Dans le cas où ces agissements perdureraient l'accès pourra être suspendu après avis de la Commission Paritaire Nationale.

Les modalités pratiques de mise à disposition et d'usage des panneaux d'affichage électronique et de la messagerie électronique prises en application des dispositions du présent article pourront être précisées en tant que de besoin par une circulaire, après avis de la Commission Paritaire.

## **ANNEXE 6.**

### **GRATIFICATION DE MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL**

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la gratification de médaille d'honneur du travail visée à l'article 42 de la présente convention collective est fixée :

- Pour la médaille d'argent, (20 ans) à **250 €**
- Pour la médaille de vermeil, (30 ans) à **300 €**
- Pour la médaille d'or, (35 ans) à **400 €**
- Pour la grande médaille d'or, (40 ans) à **600 €**

# **ACCORD D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES EMPLOYES ET CADRES DU REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS**

## **Entre d'une part**

- La Caisse Nationale du Régime Social des Indépendants, dont le siège est 264 avenue du Président Wilson à Saint-Denis (Seine Saint-Denis) agissant en son nom et au nom des organismes du régime, en application de l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale,

## **Et d'autre part**

- les Organisations Syndicales soussignées,

Vu le code du travail,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L.123-1,

Vu la loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, notamment le 12° de son article 71,

Vu l'ordonnance n° 2005-299 du 31 mars 2005 relative à la création à titre provisoire d'institutions communes aux régimes de sécurité sociale des travailleurs indépendants

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants,

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du Régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005, et l'accord prorogeant ses dispositions, du 12 avril 2007,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995,

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986,

Vu l'accord prorogeant les accords collectifs antérieurs à la création du Régime social des indépendants, du 20 septembre 2007,

Vu la convention collective des employés et cadres du Régime social des indépendants

**Il a été conclu le présent accord**

## **PREAMBULE**

Les parties signataires ont recherché, au cours des négociations menées depuis plusieurs mois, à définir le cadre collectif dans lequel s'inscrit la situation des personnels employés et cadres du Régime Social des Indépendants, issu du regroupement des organismes d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, d'assurance vieillesse invalidité décès des travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales.

Elles entendent, par la signature de la convention collective des employés et cadres, affirmer l'unité du personnel du régime social des indépendants et consacrer socialement la réforme mise en œuvre par l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005.

Dans le cadre des instances de concertation et négociation instaurées par la dite convention, elles manifestent leur souhait d'enrichir le dialogue social et d'instaurer un change de vues permanent.

Elles soulignent également leur volonté commune d'anticiper, en cas d'évolution des missions du régime, par une négociation préalable, les nécessités d'accompagnement de réformes conjoncturelles ou structurelles, et de conclure à cette fin un accord national prenant la suite de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du Régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant.

Elles conviennent d'ouvrir sans délai la négociation des conditions de rémunération du personnel et particulièrement de la classification des employés et cadres du Régime Social des Indépendants, et d'examiner notamment les évolutions de la structure des rémunérations, y compris le cas échéant le lissage des rémunérations sur les douze mois de l'année, en se fixant pour objectif d'achever ces négociations au 30 juin 2008.

### **Article 1.**

#### **OBJET**

Le présent accord est conclu pour la mise en place de la convention collective des employés et cadres du Régime social des indépendants, conclue dans le cadre des articles L.131-1 et L.132-1 à L.132-17-1 du code du travail, et réglant les rapports entre les organismes relevant du régime social des indépendants visé à l'article L.611-1 du code de la sécurité sociale, et le personnel de ces organismes ayant leur siège en France, y compris les départements d'outre mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon. **Il est indissociable de cette convention collective.**

## Article 2.

### DISPOSITIONS PROVISOIRES RELATIVES AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Eu égard aux obligations particulières nées de la mise en place des organismes du régime social des indépendants et des réorganisations immobilières qui en résultent, le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dispose, au titre des années 2008 et 2009, d'un crédit supplémentaire exceptionnel de trois heures par mois. Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.

## Article 3.

### PROROGATION

**Les dispositions du protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du Régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, sont prorogées dans leur intégralité jusqu'au 31 décembre 2008.**

## Article 4.

### DISPOSITIONS ABROGEES

Sont abrogés :

- La convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972,
- La convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995,
- La convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986,
- L'accord relatif au Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale dans le régime social des indépendants du 9 novembre 2006.

Demeurent toutefois en vigueur, dans l'attente de l'accord relatif à la classification des personnels employés et cadres du régime social des indépendants, les dispositions suivantes, régissant à titre transitoire la rémunération des personnels auxquels s'appliquent les conventions collectives visées au présent article :

- L'article 19 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et l'avenant à la de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés

non agricoles relatif à la classification des emplois et aux salaires, du 11 avril 2002,

- Les articles 4-18 à 4-23 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et l'annexe n°1 relative à la classification des emplois,
- Les articles 21a et 21b, 25 à 27 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et l'accord relatif à la classification des emplois du personnel des caisses du régime ORGANIC du 6 novembre 1990.

## **Article 5.**

### **ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord entrera en vigueur le **premier avril 2008, sous réserve de** l'agrément ministériel visé à l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Fait à Saint-Denis le

**La délégation Employeur**

**Les organisations syndicales**

**CFDT**

**CFTC**

**CFE-CGC**

**CGT**

**CGT-Force Ouvrière**

**UNSA**