

Convention 2008	Avenant n°1 CC – décembre 2014
<p>Article 1 - Champ d'application La présente convention règle sur l'ensemble du Territoire National les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes adhérents à la FN CIVAM. Tous les articles de cette convention sont d'application impérative dans leur intégralité.</p>	<p>Article 1 - Champ d'application La présente convention règle sur l'ensemble du Territoire National les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes adhérents à la FN CIVAM. Tous les articles de cette convention sont d'application impérative dans leur intégralité.</p>
<p>Article 2 - Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Avantages acquis.</p> <p>2.1 Durée- Dénonciation- Révision La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année, avec un délai de préavis de trois mois. Un an après la signature de cette présente convention, une évaluation sera réalisée et présentée à la commission paritaire afin de constater son état de mise en application dans le mouvement CIVAM. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte de transformation. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La convention dénoncée restera applicable jusqu'à la signature de la nouvelle convention. La présente convention d'entreprise restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.</p> <p>2.2 Adhésion Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L 132.9 du code du Travail.</p> <p>2.3 Avantages acquis La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention. Son application ne peut en aucun cas constituer une cause de rupture du contrat de travail</p>	<p>Article 2 - Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Avantages acquis.</p> <p>2.1 Durée- Dénonciation- Révision La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année, avec un délai de préavis de trois mois. Dans un délai de 2 ans après la signature de cette présente convention, une évaluation sera réalisée par la commission paritaire afin de constater son état de mise en application dans le mouvement CIVAM. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte de transformation. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La convention dénoncée restera applicable jusqu'à la signature de la nouvelle convention. La présente convention d'entreprise restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.</p> <p>2.2 Adhésion Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L 2261-3 du code du Travail.</p> <p>2.3 Avantages acquis La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention. Son application ne peut en aucun cas constituer une cause de rupture du contrat de travail.</p>

<p><u>Article 3 – Publicité</u></p> <p>Conformément à l'article du code du travail Art. R132-1 et suivants, la présente convention signée par les 2 parties (employeur et salariés) est déposée en 5 exemplaires à l'ITEPSSA et au Greffe des Prud'hommes de Paris (en version papier et informatique). Un dossier est constitué au siège de la Fédération Nationale. Il contient un exemplaire de la présente convention ainsi que toutes les dispositions accessoires concernant le personnel. Ce dossier est constamment tenu à la disposition du personnel. Un exemplaire sera distribué à chaque salarié à son embauche.</p>	<p><u>Article 3 – Publicité</u></p> <p>Conformément à l'article du code du travail Art. D2231-2 et suivants, la présente convention signée par les 2 parties (employeur et salariés) est déposée en 5 exemplaires à l'ITEPSSA et au Greffe des Prud'hommes de Paris (en version papier et informatique). Un dossier est constitué au siège de la Fédération Nationale. Il contient un exemplaire de la présente convention ainsi que toutes les dispositions accessoires concernant le personnel. Ce dossier est constamment tenu à la disposition du personnel. Un exemplaire sera distribué à chaque salarié à son embauche.</p>
<p><u>Article 4 - Liberté d'opinion, exercice du droit syndical</u></p> <p>Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour le salarié d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre 1er du livre IV du Code du Travail.</p> <p>Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge, pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.</p>	<p><u>Article 4 - Liberté d'opinion, exercice du droit syndical</u></p> <p>Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour le salarié d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application de l'article L1132-1 et suivants et L2141-1 et suivants du Code du Travail.</p> <p>Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge, pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.</p>
<p><u>Article 5 - Délégués du personnel</u></p> <p>5.1 Heures de délégation Les heures de délégation des représentants du personnel (s'il y en a d'élus, selon la loi) sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.</p> <p>5.2 Fonctions syndicales et électives Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou élective nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages</p>	<p><u>Article 5 - Délégués du personnel</u></p> <p>5.1 Élection des délégués du personnel et Heures de délégation Les délégués du personnel seront élus selon les critères définis par l'article L2311-11 et suivants. Si l'effectif est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, l'employeur a l'obligation de procéder à l'élection des délégués du personnel.</p> <p>5.2 Fonctions syndicales et électives Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou élective nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.</p>

<p>antérieurement acquis. Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties.</p> <p>5.3 Congés de formation économique, sociale et syndicale Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L 451.1 et suivants du Code du Travail s'exercent dans le cadre prévu par ces textes.</p> <p>5.4 Élection des délégués du personnel Les délégués du personnel seront élus selon les critères définis par l'article L 421.1 et suivants.</p>	<p>Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties.</p> <p>5.3 Congés de formation économique, sociale et syndicale Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L3142-7 et suivants du Code du Travail s'exercent dans le cadre prévu par ces textes.</p>
<p><u>Article 6 - Recrutement</u></p> <p>En cas de vacance ou de création de poste, l'organisme employeur informera l'ensemble des salariés des postes à pourvoir par voie de presse interne aux structures adhérentes à la FN CIVAM au moins 15 jours avant la publication grand public des offres d'emploi. Le recrutement est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur.</p>	<p><u>Article 6 - Recrutement</u></p> <p>En cas de vacance ou de création de poste, l'organisme employeur informera l'ensemble des salariés des structures adhérentes à la FNCivam des postes à pourvoir. Le recrutement est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur.</p>
<p><u>Article 7 - Contrat de Travail</u></p> <p>7.1 Établissement du contrat de travail L'engagement se fait obligatoirement par écrit en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur, signé par les parties contractantes. L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée. Le contrat devra obligatoirement spécifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'intitulé du poste et la catégorie correspondante dans la convention collective - la date d'entrée en fonction - le lieu du travail et sa répartition si il y a lieu - la nature du contrat (CDD/CDI) ainsi que sa durée et son terme si nécessaire - le temps de travail hebdomadaire ou mensuel et les horaires de travail - la répartition du temps de travail s'il y a lieu - la durée de la période d'essai - la référence à la convention collective - le niveau d'embauche référence dans la convention collective (coefficient) <p>Le contrat de travail est rédigé à partir des principaux éléments</p>	<p><u>Article 7 - Contrat de Travail</u></p> <p>7.1 Établissement du contrat de travail L'engagement se fait obligatoirement par écrit en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur, signé par les parties contractantes.</p> <p>Le contrat devra obligatoirement spécifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'identité des parties - l'intitulé du poste et la catégorie correspondante dans la convention collective - la date d'entrée en fonction - le lieu du travail et sa répartition si il y a lieu - la nature du contrat (CDD/CDI) ainsi que sa durée et son terme si nécessaire - l'organisation du temps de travail (durée et horaires) - la répartition du temps de travail s'il y a lieu (durée du travail journalière ou hebdomadaire) - la durée de la période d'essai - la référence à la convention collective CIVAM - le niveau d'embauche référence dans la convention collective (coefficient) ainsi que le salaire brut mensuel - les déplacements en voiture s'il y a lieu (mentionner si besoin de permis) - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de la caisse de prévoyance

concernant le poste en question.
Des dispositions plus spécifiques peuvent ensuite être ajoutées suivant la nature du poste et les conditions particulières qu'il peut revêtir.

7.2 Contrat à durée indéterminée

Les contrats sont de façon générale conclus à durée indéterminée.

7.3 Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée, conformément au code du travail.

7.4 Contrat de travail à temps partiel (Voir article 10)

7.5 Modification du contrat de travail

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si sans préjudice de l'application des articles L 122.14 et suivants du Code du Travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Le contrat de travail est rédigé à partir des principaux éléments concernant le poste en question.
Des dispositions plus spécifiques peuvent ensuite être ajoutées suivant la nature du poste et les conditions particulières qu'il peut revêtir.

7.2 Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée, conformément au code du travail.

7.3 Modification du contrat de travail

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si sans préjudice de l'application des articles **L 122.14** et suivants du Code du Travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

7.4 Période d'essai

La période d'essai doit être expressément prévue au contrat.

En cas de contrat à durée déterminée, la convention collective se rapporte aux conditions légales.

En cas de contrat à durée indéterminée, elle pourra être de deux mois renouvelables une fois pour les secrétaires, les secrétaires techniques/secrétaires comptables, **les techniciens conseillers**, les animateurs/conseillers techniques, chargés d'étude, trois mois renouvelables une fois pour les responsables administratifs/assistants de coordination et les animateurs coordinateurs, 4 mois renouvelables une fois pour les directeurs.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu par le salarié ou par l'employeur à condition de respecter un délai de prévenance :

A l'initiative de l'employeur :

- 24h en deçà de 8 jours de présence
- 48h en deçà de 8 jours à 1 mois de présence
- 2 semaines de 1 à 3 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

A l'initiative du salarié :

- 48h ramenées à 24h si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours

Le code du travail n'impose aucune formalité, cependant il est conseillé qu'un écrit soit rédigé.

<p>7.6 Période d'essai Les contrats de travail peuvent prévoir une période d'essai. En cas de contrat à durée déterminée, la convention collective se rapporte aux conditions légales. En cas de contrat à durée indéterminée, elle pourra être de deux mois renouvelables une fois pour les secrétaires, les secrétaires techniques/assistants, les animateurs de groupe/techniciens conseillers, les animateurs/conseillers technique, chargés d'étude, trois mois renouvelables une fois pour les responsables administratif/assistants de coordination et les animateurs coordinateurs, 4 mois renouvelables une fois pour les directeurs.</p>	
<p><u>Article 8 - Rupture du contrat de travail</u></p> <p>8.1 Préavis Après la période d'essai, le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donne lieu à un préavis égal à la période d'essai sauf disposition plus favorable de la loi. Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum de deux mois doit être respecté. En cas de démission le délai congés est égal à la période d'essai pour toutes les catégories. Cependant, les délais accordés peuvent être très courts si, à la suite de la demande du salarié, l'employeur estime que le départ précipité ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise. Ces délais sont à discuter au cas par cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée du préavis fixé ci-dessus en cas de licenciement. Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour. Ces absences de deux heures pourront être cumulées après accord de l'employeur et déduites du salaire. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire.</p> <p>8.2 Clause de licenciement Il pourra être mis fin au contrat de travail d'un salarié pour les cas suivants : - d'une part économique (conformément au Code du Travail) donnant droit à un congé de conversion, - d'autre part non économique.</p> <p>8.3 Modalités de licenciement (cf. Code du Travail)</p> <p>8.4 Indemnités de licenciement Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de</p>	<p><u>Article 8 - Rupture du contrat de travail</u></p> <p>8.1 Préavis - cas de licenciement : après la période d'essai, le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donne lieu à un préavis égal à la période d'essai sauf disposition plus favorable de la loi. Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum de deux mois doit être respecté. - cas de démission : le délai de congés est égal à la période d'essai pour toutes les catégories. Cependant, les délais accordés peuvent être plus courts si, à la suite de la demande du salarié, l'employeur estime que le départ précipité ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise. Ces délais sont à discuter au cas par cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée du préavis fixé ci-dessus en cas de licenciement. Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour. Ces absences de deux heures pourront être cumulées après accord de l'employeur et déduites du salaire. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire.</p> <p>8.2 Clause de licenciement Il pourra être mis fin au contrat de travail d'un salarié pour les cas suivants : - pour raison économique (conformément au Code du Travail) donnant droit au salarié d'intégrer un Contrat de Sécurisation Professionnelle (cf note et fiche technique CSP). Ce contrat doit OBLIGATOIREMENT être proposé par l'employeur au salarié - pour motif personnel (licenciement pour comportement non fautif OU licenciement pour comportement fautif)</p> <p>8.3 Indemnités de licenciement Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit : A partir de trois ans d'ancienneté révolus, 0,5 mois par année entière d'ancienneté à</p>

sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :
A partir de trois ans d'ancienneté révolus, 0,5 mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise plafonné à six mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement normal le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail.

Les périodes pour lesquelles le salarié aurait bénéficié de la prime légale de précarité pour contrat à durée déterminée seront déduites du calcul de la période ouvrant droit à la prime conventionnelle de licenciement.

8.5 Départ à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

- 1) départ en retraite à l'**initiative du salarié** : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.
- 2) mise à la retraite à l'**initiative de l'employeur** : si le salarié peut bénéficier de la pension de retraite et s'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein.

Si ces conditions ne sont pas réunies, la rupture de contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'indemnité de départ en retraite est fixée comme suit :

- 1 mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus
- 2 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus.
- 3 mois de 10 à 20 ans d'ancienneté révolus
- 4 mois au-delà de 21 ans d'ancienneté révolus.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus.

compter de la date d'entrée dans l'entreprise plafonné à six mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération **brute** des douze derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement normal le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail.

Les périodes pour lesquelles le salarié aurait bénéficié de la prime légale de précarité pour contrat à durée déterminée seront déduites du calcul de la période ouvrant droit à la prime conventionnelle de licenciement.

8.4 Départ à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

1) départ en retraite à l'**initiative du salarié** : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.

2) mise à la retraite à l'**initiative de l'employeur** : si le salarié peut bénéficier de la pension de retraite et s'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein.

Cependant, jusqu'aux 70 ans du salarié, son accord est obligatoire.

Si ces conditions ne sont pas réunies, la rupture de contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'indemnité de départ en retraite est fixée comme suit :

- 1 mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus
- 2 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus
- 3 mois de 10 à 20 ans d'ancienneté révolus
- 4 mois au-delà de 21 ans d'ancienneté révolus

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus (cf article 8.3).

8.5 Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un mode spécifique de rupture à l'amiable du CDI.

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui définit les conditions de la rupture notamment du montant de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

Le montant de cette indemnité est librement négocié par l'employeur et le salarié. Elle est au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement, soit 1/5 du salaire brut perçu par année d'ancienneté.

Dans notre secteur de l'économie sociale et solidaire, l'indemnité de rupture conventionnelle pourra être inférieure à celle de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

<p>Article 9 - Durée du travail</p> <p>La durée du travail, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, se réfère à la durée légale en vigueur. Les horaires sont précisés dans le contrat de travail</p>	<p>Article 9 - Durée et aménagement du travail</p> <p>La durée du travail, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, se réfère à la durée légale en vigueur. Les horaires sont précisés dans le contrat de travail et établis selon les modalités de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail annexé à cette présente convention.</p> <p>9.1 Suivi du temps de travail</p> <p>Les horaires de travail de chaque salarié seront dûment enregistrés au jour le jour dans un souci du respect du droit du travail et de l'adéquation entre les attributions du salarié et le temps effectif de travail annuel.</p>
<p>Article 10 - Travail à temps partiel (cf. Code du Travail)</p> <p>Le contrat de travail, peut prévoir un travail à temps partiel hebdomadaire, mensuel, ou annualisé. Dans le cas de contrat de travail à temps partiel annualisé, l'employeur a la possibilité de pratiquer un lissage mensuel des salaires.</p>	<p>Article 10 - Travail à temps partiel (cf. Code du Travail)</p> <p>Le contrat de travail peut prévoir un travail à temps partiel hebdomadaire, mensuel, ou annualisé. Dans le cas de contrat de travail à temps partiel annualisé (Cf accord temps de travail), l'employeur a la possibilité de pratiquer un lissage mensuel des salaires.</p> <p>Attention : Les heures complémentaires réalisées dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel sont obligatoirement payées. Elles ne peuvent pas être compensées par du repos.</p> <p>Par contre, ce temps partiel peut être aménagé sur tout ou partie de l'année. Ce mode d'aménagement du temps de travail permet alors une variation de la durée du travail du salarié à temps partiel sur tout ou partie de l'année (à condition que sur l'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle ne dépasse pas celle stipulée dans le contrat de travail)</p>
<p><u>Article 11 - Heures supplémentaires</u></p> <p>La notion d'heures supplémentaires se raisonne sur la semaine. Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande des employeurs.</p> <p>11.1 Dans le cas de la semaine des 35 heures</p> <p>Deux systèmes de prise en compte des heures supplémentaires sont proposés :</p> <p>1) Rémunération des heures supplémentaires aux taux légaux fixés par le Code du Travail (majoration de 25% à partir de la 36^{ème} à la 42^{ème} heure incluse et de 50% à partir de la 43^{ème} heure)</p> <p>2) Récupération des heures supplémentaires sur la base suivante :</p>	<p><u>Article 11 - Heures supplémentaires</u></p> <p>La notion d'heures supplémentaires se raisonne sur la semaine et est relative aux contrats à temps complets. Les heures supplémentaires sont effectuées <i>uniquement</i> à la demande des employeurs. La notion d'heures complémentaires est quand à elle relative aux contrats à temps partiels uniquement.</p> <p>11.1 Contrat à 35 heures par semaine</p> <p>Deux systèmes de prise en compte des heures supplémentaires sont proposés :</p> <p>1) Rémunération des heures supplémentaires aux taux légaux fixés par le Code du Travail : Majoration de 25% de la 36^{ème} à la 42^{ème} heure</p>

<p>- 1h15 à partir de la 36^{ème} heure à la 42^{ème} heure incluse dans le cas où la formule choisie en RTT est la semaine de 35 heures</p> <p>- 1h30 à partir de la 43^{ème} heure incluse</p> <p>L'ensemble des heures supplémentaires devra être récupéré avant le 31 août de l'année suivante.</p> <p>11.2 Dans le cas de la semaine des 39 heures (avec RTT)</p> <p>1) Rémunération majorée des heures supplémentaires de 25% de la 40^{ème} à la 47^{ème} heure et 50% à partir de la 48^{ème} heure</p> <p>2) Récupération de 1h15 à partir de la 40^{ème} heure jusqu'à la 47^{ème} heure et 1h30 à partir de la 48^{ème} heure</p>	<p>2) Récupération des heures supplémentaires sur la base suivante : 1h15 à partir de la 36^{ème} heure à la 42^{ème} heure incluse</p> <p>L'ensemble des heures supplémentaires devra être récupéré avant le 31 août de l'année suivante.</p> <p>11.2 Contrat à 39 heures par semaine (avec congé compensateur)</p> <p>1) Rémunération majorée des heures supplémentaires de 25% de la 40^{ème} à la 42^{ème} heure</p> <p>2) Récupération de 1h15 à partir de la 40^{ème} heure jusqu'à la 42^{ème} heure</p> <p>Rappel : Une interruption minimale de 11 heures consécutives est obligatoire entre 2 journées travaillées.</p> <p>Une journée ne peut dépasser 10 heures consécutives de travail.</p> <p>A titre exceptionnel (organisation de journée portes ouvertes, manifestations diverses...) et exclusivement à la demande de l'employeur au moins 7 jours avant, cette durée peut être étendue jusqu'à 12 heures.</p>
<p><u>Article 12 - Heures passées en déplacement</u></p> <p>Les heures passées en déplacement à titre professionnel sont comptabilisées en heures de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à 100% dans un rayon de 200 km - à 50 % dans un rayon supérieur à 200 km <p>Une nuit passée dans le train équivaut à trois heures de travail.</p>	<p><u>Article 12 – Déplacements professionnels</u></p> <p>Les déplacements professionnels réalisés en dehors des horaires habituels de travail stipulés dans le contrat de travail ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail effectif. Ils donneront droit à un repos compensateur équivalent (une heure de déplacement = une heure de repos compensateur).</p> <p>Une nuit passée en dehors du domicile, y compris une nuit passée dans le train pour raison professionnelle donnera droit à trois heures de récupération.</p>
	<p><u>Article 13 – Assurance auto-mission</u></p> <p>Les structures, dont les salariés utilisent leur véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels, devront souscrire une assurance auto-mission pour couvrir les risques liés à cette utilisation.</p>
<p><u>Article 13 - Congés payés</u></p> <p>Le droit aux congés est déterminé d'après la période de référence qui comprend les douze mois commençant le 1er Juin de l'année précédente et se terminant le 31 Mai de l'année en cours. La durée du congé annuel est de trente jours ouvrables correspondant aux cinq semaines légales de congés payés pour l'ensemble des salariés. Les congés devront être pris au moins en deux fractions dont l'une ne pourra pas être inférieure à trois semaines, dans une période définie avec la structure employeur sauf accord des deux</p>	<p><u>Article 14 - Congés payés</u></p> <p>Le droit aux congés est déterminé d'après la période de référence qui comprend les douze mois commençant le 1er juin de l'année précédente et se terminant le 31 mai de l'année en cours. La durée du congé annuel est de 25 jours ouvrés correspondant aux cinq semaines légales de congés payés pour l'ensemble des salariés. Les congés devront être pris au moins en deux fractions dont l'une ne pourra pas être inférieure à trois semaines et sera prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.</p> <p>Les congés devront être soldés au 31 mai, sauf à la demande du salarié, en cas</p>

<p>parties. De plus, cinq jours ouvrés maximum sont à la disposition de l'employeur pour organiser les ponts. Toutefois, le reliquat de congés annuels peut être reporté à une date ultérieure après accord des parties. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.</p>	<p>de circonstances le justifiant, et avec l'accord écrit des employeurs. Dans ce cas, les salariés ont la possibilité de reporter 10 jours ouvrés de congés payés.</p> <p>En plus de la durée du congé annuel de base, les salariés bénéficieront de cinq jours ouvrés maximum et non cumulables exclusivement réservés à l'organisation des ponts entre des jours fériés et des jours de repos hebdomadaires (hors jours de repos dans la cadre d'un temps partiel)</p> <p>Les conjoints travaillant dans la même entreprise auront droit à un congé simultané.</p>																																
<p><u>Article 14 - Congés exceptionnels et familiaux</u></p> <p>A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :</p> <table border="0"> <tr><td>- Mariage du salarié</td><td>4 jours</td></tr> <tr><td>- Mariage d'un enfant</td><td>2 jours</td></tr> <tr><td>- Décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant</td><td>3 jours</td></tr> <tr><td>- Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur</td><td>1 j</td></tr> <tr><td>- Examen universitaire ou professionnel dans la limite de 5 j /an</td><td></td></tr> <tr><td>- Déménagement du fait du salarié</td><td>1 jour</td></tr> <tr><td>- Déménagement du fait de l'employeur</td><td>3 jours</td></tr> <tr><td>- Naissance ou adoption</td><td>3 jours</td></tr> </table> <p>- Congé paternité: Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.</p> <p>A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p> <p>Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris en continu au moment des événements en cause, ils n'entraîneront pas de réduction de rémunération et ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.</p>	- Mariage du salarié	4 jours	- Mariage d'un enfant	2 jours	- Décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant	3 jours	- Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur	1 j	- Examen universitaire ou professionnel dans la limite de 5 j /an		- Déménagement du fait du salarié	1 jour	- Déménagement du fait de l'employeur	3 jours	- Naissance ou adoption	3 jours	<p><u>Article 15 - Congés exceptionnels et familiaux</u></p> <p>14.1 Absences autorisées et rémunérées par l'employeur</p> <p>A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficieront sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :</p> <table border="0"> <tr><td>- Mariage ou Pacs du salarié</td><td>4 jours</td></tr> <tr><td>- Mariage d'un enfant</td><td>2 jours</td></tr> <tr><td>- Décès du père, de la mère, du conjoint d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant</td><td>3 jours</td></tr> <tr><td>- Décès du père ou mère du conjoint et grands parents</td><td>1 jour</td></tr> <tr><td>- Examen universitaire ou professionnel ou concours professionnels (uniquement les sessions)</td><td>5 jours</td></tr> <tr><td>- Déménagement du fait du salarié</td><td>1 jour</td></tr> <tr><td>- Déménagement du fait de l'employeur</td><td>3 jours</td></tr> <tr><td>- Naissance ou adoption</td><td>3 jours</td></tr> </table> <p>- Rentrée scolaire (par famille) 2 H</p> <p>Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris en continu au moment des événements en cause, ils n'entraîneront pas de réduction de rémunération et ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.</p>	- Mariage ou Pacs du salarié	4 jours	- Mariage d'un enfant	2 jours	- Décès du père, de la mère, du conjoint d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant	3 jours	- Décès du père ou mère du conjoint et grands parents	1 jour	- Examen universitaire ou professionnel ou concours professionnels (uniquement les sessions)	5 jours	- Déménagement du fait du salarié	1 jour	- Déménagement du fait de l'employeur	3 jours	- Naissance ou adoption	3 jours
- Mariage du salarié	4 jours																																
- Mariage d'un enfant	2 jours																																
- Décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant	3 jours																																
- Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur	1 j																																
- Examen universitaire ou professionnel dans la limite de 5 j /an																																	
- Déménagement du fait du salarié	1 jour																																
- Déménagement du fait de l'employeur	3 jours																																
- Naissance ou adoption	3 jours																																
- Mariage ou Pacs du salarié	4 jours																																
- Mariage d'un enfant	2 jours																																
- Décès du père, de la mère, du conjoint d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant	3 jours																																
- Décès du père ou mère du conjoint et grands parents	1 jour																																
- Examen universitaire ou professionnel ou concours professionnels (uniquement les sessions)	5 jours																																
- Déménagement du fait du salarié	1 jour																																
- Déménagement du fait de l'employeur	3 jours																																
- Naissance ou adoption	3 jours																																
<p><u>Article 15 - Absence pour enfants malades</u></p> <p>Pour les pères et mères de famille d'enfants de moins de 16 ans, et</p>	<p><u>Article 16 - Absence pour enfants malades</u></p> <p>Sur présentation d'un certificat médical attestant d'une maladie ou d'un</p>																																

<p>sur présentation du certificat médical attestant d'une maladie ou d'un accident, les salariés bénéficient de congés payés à 50 % du salaire dans la limite de 5 jours par an et par enfant pour un enfant malade de moins de 3 ans ou 3 enfants de moins de 16 ans et 3 jours par an et par enfant pour un enfant malade de plus de 3 ans ou moins 3 enfants de moins de 16 ans.</p> <p>A la suite de ce congé, le salarié peut prendre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à prendre sans solde dans la limite de trois jours consécutifs et de douze jours maximum par an, qui ne peuvent lui être refusés. Il en va de même pour la maladie grave du conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.</p>	<p>accident, les salariés pourront bénéficier d'un congé de 3 jours par an et par enfant de moins de 16 ans. Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des évènements en cause, ils n'entraîneront pas de réduction de rémunération et ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.</p> <p>A la suite de ce congé, le ou la salarié (e) pourra prendre des jours d'absence à valoir sur ses congés annuels ou à prendre sans solde dans la limite de 3 jours consécutifs et de 12 jours maximum par an, qui ne peuvent lui être refusés. Il en va de même pour la maladie grave du conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.</p>
<p><u>Article 16 - Congés sans solde</u></p> <p>Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les articles L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, - les articles L. 122-28-1 à 4 relatifs au congé parental d'éducation, - les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle, - les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique. <p>Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.</p>	<p><u>Article 17 - Congés sans solde</u></p> <p>Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les articles L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, - les articles L. 122-28-1 à 4 relatifs au congé parental d'éducation, - les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle, - les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique. <p>Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.</p>
<p><u>Article 17 - Jours Fériés</u></p> <p><i>Les jours fériés sont : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre. Ils sont chômés et payés.</i></p> <p><u>En outre, lorsqu'il y a obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le salarié recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit deux jours de congés compensatoires payés</u></p>	<p><u>Article 18- Jours Fériés</u></p> <p>Les jours fériés sont : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre, le 25 décembre. Ils sont chômés et payés.</p> <p>En outre, lorsqu'il y a obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le salarié recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit deux jours de congés compensatoires payés.</p> <p>La journée de solidarité n'est plus automatiquement fixée au lundi de Pentecôte, comme le stipulait la loi de 2004, ce qui en fait à nouveau un jour férié non travaillé.</p> <p>Pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié.</p>

Cette journée est prise en charge par les employeurs.

Article 18 - Incidence des absences pour maladie et accident

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu dans le cadre de l'article L. 212-4-8, après six mois d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les quarante-huit heures de cette incapacité d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne.

En cas de mission se déroulant en dehors de la Communauté européenne, l'employeur doit s'assurer que le salarié a souscrit une assurance complémentaire destinée à couvrir tous les risques encourus par le salarié.

18.1 Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Pendant 90 jours ou 180 jours dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 90 jours suivants ou les 180 jours suivants, dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, le salaire sera maintenu à 75% du salaire brut.

Ceci est à prendre en compte dans le cadre du régime de prévoyance.

L'indemnité journalière et l'indemnité d'invalidité seront remboursées à l'employeur par le régime de prévoyance.

18.2 Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident y compris les accidents de travail et justifiées dans les quarante-huit heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issu du congé pour maladie ou accident, le salarié est réintégré dans son emploi et aux conditions d'emploi dont il bénéficiait avant son départ c'est-à-dire au même classement et au même indice.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L. 122-32-1 et suivants du Code du Travail, si l'employeur est dans la nécessité de

Article 19 - Incidence des absences pour maladie et accident

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu dans le cadre de l'article L. 212-4-8, après six mois d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les quarante-huit heures de cette incapacité d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne. En cas de mission se déroulant en dehors de la Communauté européenne, l'employeur doit s'assurer que le salarié a souscrit une assurance complémentaire destinée à couvrir tous les risques encourus par le salarié.

19.1 Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Pendant 90 jours **en cas de maladie** (ou 180 jours dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, **ceci dès le 1^{er} jour de l'arrêt.**

Pendant les 90 jours suivants (ou les 180 jours suivants dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail), le **salarié recevra les indemnités journalières de la sécurité sociale (ou MSA) ainsi que celles de la prévoyance.**

19.2 Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident y compris les accidents de travail et justifiées dans les quarante-huit heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issu du congé pour maladie ou accident, le salarié est réintégré dans son emploi et aux conditions d'emploi dont il bénéficiait avant son départ c'est-à-dire au même classement et au même indice.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L. 1226-1-1 et suivants du Code du Travail, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra en outre, une indemnisation égale à l'indemnisation de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et percevra l'indemnisation de préavis prévu non effectué.

<p>pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.</p> <p>S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra en outre, une indemnisation égale à l'indemnisation de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et percevra l'indemnisation de préavis prévu non effectué.</p> <p>L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail, par nécessité de remplacement, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.</p>	<p>L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail, par nécessité de remplacement, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.</p>
<p><u>Article 19 - Maternité – Adoption</u></p> <p>19.1 Congés de maternité Pendant la durée légale du congé de maternité (article L. 122-26 du Code du Travail), les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, bénéficient du versement intégral de leur salaire, déductions faites des indemnisations de sécurité sociale et éventuellement des indemnisations versées par les organismes de prévoyance. Les salariées concernées bénéficient d'une réduction journalière d'une heure de travail à partir du 5ème mois de grossesse. Cette heure journalière peut être prise en début ou en fin de journée ou à l'heure du déjeuner au choix des salariées.</p> <p>19.2 Congés d'adoption Le Congé d'adoption prévu pour le personnel sera ouvert au personnel féminin ou masculin dont le conjoint salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.</p> <p>19.3 Allaitement Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail, sans perte de salaire.</p>	<p><u>Article 20 - Maternité – Adoption</u></p> <p>20.1 Congés de maternité Pendant la durée légale du congé de maternité (article L1225-16 et suivants du Code du Travail), les salariés ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déductions faites des indemnisations de sécurité sociale et éventuellement des indemnisations versées par les organismes de prévoyance. Les salariées concernées bénéficient d'une réduction journalière d'une heure de travail à partir du 5ème mois de grossesse. Cette heure journalière peut être prise en début ou en fin de journée ou à l'heure du déjeuner au choix des salariées et ne donne pas lieu à une réduction de salaire.</p> <p>20.2 Congés d'adoption (article 1225-30) Le Congé d'adoption prévu pour le personnel sera ouvert au personnel féminin ou masculin dont le conjoint salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra dans ce cas fournir une attestation de l'employeur. Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires de congés d'adoption.</p> <p>20.3 Allaitement Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure journalière durant les heures de travail, sans perte de salaire.</p> <p>20.4 Congés paternité</p> <p>Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours</p>

consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.
A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 20 – Complémentaires

20.1 Prévoyance complémentaire

Tout salarié bénéficie d'un régime de prévoyance CPM ou CCPMA dont les cotisations soient est supportées à la fois par l'employeur et le salarié, qui doivent obligatoirement le couvrir en cas :

- d'incapacité de travail temporaire,
- d'incapacité permanente totale, invalidité,
- de décès.

Le régime de prévoyance devra couvrir les situations énoncées ci-dessous :

Incapacité de travail temporaire

En cas d'incapacité de travail, tout salarié doit percevoir par le Régime de Prévoyance, le complément des prestations de la sécurité sociale à concurrence d'au moins 75 % du salaire brut après une période de franchise qui, sauf dispositions légales plus favorables, est de 90 jours.

La durée des garanties pour le service des prestations est identique à la durée des prestations de la sécurité sociale.

Incapacité permanente totale, Invalidité

En cas d'incapacité permanente totale, une invalidité 2e ou 3e catégorie, tout salarié doit percevoir par le Régime de Prévoyance le complément des prestations de sécurité sociale à concurrence d'au moins 75 % du salaire brut.

La durée des garanties pour le service des prestations est assurée jusqu'à la date d'effet de la pension vieillesse de la sécurité sociale et 65 ans au plus tard.

Décès

En cas de décès du salarié assuré par maladie ou accident, il est obligatoirement versé par l'Organisme de Prévoyance au bénéficiaire désigné, un capital décès d'au moins 100 % du salaire brut annuel.

La moitié au moins des cotisations est à la charge de l'employeur.

20.2 Retraite complémentaire

Dans le cas de cotisations faites selon le régime général

Article 21 – Complémentaires

21.1 Prévoyance complémentaire

Tout salarié bénéficie d'un régime de prévoyance CPM ou CCPMA **ou autre** dont les cotisations sont supportées à la fois par l'employeur et le salarié, qui doivent obligatoirement le couvrir en cas :

- d'incapacité de travail temporaire,
- d'incapacité permanente totale, invalidité,
- de décès.

Le régime de prévoyance devra couvrir les situations énoncées ci-dessous :

Incapacité de travail temporaire

En cas d'incapacité de travail, tout salarié doit percevoir par le Régime de Prévoyance, le complément des prestations de la sécurité sociale à concurrence d'au moins 75 % du salaire brut après une période de franchise qui, sauf dispositions légales plus favorables, est de 90 jours.

La durée des garanties pour le service des prestations est identique à la durée des prestations de la sécurité sociale.

Incapacité permanente totale, Invalidité

En cas d'incapacité permanente totale, une invalidité 2e ou 3e catégorie, tout salarié doit percevoir par le Régime de Prévoyance le complément des prestations de sécurité sociale à concurrence d'au moins 75 % du salaire brut.

La durée des garanties pour le service des prestations est assurée jusqu'à la date d'effet de la pension vieillesse de la sécurité sociale et 65 ans au plus tard.

Décès

En cas de décès du salarié assuré par maladie ou accident, il est obligatoirement versé par l'Organisme de Prévoyance au bénéficiaire désigné, un capital décès d'au moins 100 % du salaire brut annuel.

La moitié au moins des cotisations est à la charge de l'employeur.

21.2 Retraite complémentaire

Dans le cas de cotisations faites selon le régime général (URSSAF), chaque structure devra, par accord avec sa caisse de retraite complémentaire et autant que faire se peut, s'aligner au taux de cotisation de la **Mutualité Sociale Agricole** soit au 15 septembre 2013 un taux égal à 6.87 pour la cotisation patronale et 3.13 pour la cotisation salariale

<p>(URSSAF), chaque structure devra, par accord avec sa caisse de retraite complémentaire et autant que faire ce peut, s'aligner au taux de cotisation de la Mutualité Sociale Agricole soit au 15 novembre 2007 un taux égal à 6.87 pour la cotisation patronale et 3.13 pour la cotisation salariale</p>	
<p><u>Article 21 - Perfectionnement / Formation professionnelle</u></p> <p>Tout nouveau salarié entrant dans le réseau CIVAM bénéficiera d'une formation de base de dix jours pour les animateurs et cinq jours pour le personnel administratif sur les 2 années suivant l'embauche de façon à assurer au mieux les fonctions qui lui sont confiées. Le contenu de la formation sera négocié avec l'employeur. L'employeur s'engage à faire bénéficier les salariés des dispositions légales en matière de formation continue professionnelle. Le service Formation de la FNCIVAM aura à cœur de mettre en place un plan de formation avec des objectifs précis d'amélioration du niveau de qualification des différents personnels concernés. Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour examen de sa candidature en cas de vacance ou de création d'un poste dont la qualification correspond à la formation reçue.</p>	<p><u>Article 22 - Perfectionnement / Formation professionnelle</u></p> <p>Tout nouveau salarié entrant dans le réseau CIVAM pourra prétendre à 10 jours ouvrés de formation sur les 2 années suivant l'embauche de façon à assurer au mieux les fonctions qui lui seront confiées. Le contenu de la formation sera négocié avec l'employeur qui s'engage à faire bénéficier les salariés des dispositions légales en matière de formation continue professionnelle.</p> <p>22.1 L'entretien individuel annuel L'employeur ou son représentant légal devra organiser annuellement un entretien individuel avec chacun de ses salariés. Les objectifs de cet entretien sont de faire le point sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les missions du salarié (bilan et perspectives) - le fonctionnement Employeur /Salarié (encadrement et suivi du poste) - les besoins en formation et projet professionnel - l'environnement de travail (ambiance de travail, rythmes, horaires et vie d'équipe) <p>Ces entretiens devront être consignés par écrit et signés par les deux parties.</p>
<p><u>Article 22 - Classification des postes</u></p> <p>Les métiers au sein du réseau CIVAM sont très divers et spécifiques selon la structuration du réseau localement. Jusqu'à présent, les postes étaient classés notamment en tenant compte de l'aspect territorial. Or, l'évolution de la structuration du réseau et sa professionnalisation dans le temps ont pu parfois entraîner une plus forte spécialisation des postes. La classification des postes qui en résulte est composée de 3 grandes dominantes principales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les postes à dominance administrative - les postes à dominance techniques - le poste de direction <p>Certains salariés seront amenés à réaliser de manière très</p>	<p><u>Article 23 - Classification des postes</u></p> <p>Les métiers au sein du réseau CIVAM sont très divers et spécifiques selon la structuration du réseau localement. Jusqu'à présent, les postes étaient classés notamment en tenant compte de l'aspect territorial. Or, l'évolution de la structuration du réseau et sa professionnalisation dans le temps ont pu parfois entraîner une plus forte spécialisation des postes. La classification des postes qui en résulte est composée de 3 grandes dominantes principales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les postes à dominance administrative - les postes à dominance techniques - le poste de direction <p>Certains salariés seront amenés à réaliser de manière très minoritaire des tâches relatives aux postes voisins : dans ce cas, leur poste sera classé dans celui décrivant</p>

minoritaire des tâches relatives aux postes voisins : dans ce cas, leur poste sera classé dans celui décrivant majoritairement ses tâches.

La grille des salaires correspondante prendra notamment en compte la responsabilité sur la catégorie considérée. Quelque soit l'autonomie en œuvre du poste, les projets sont construits avec les administrateurs, validés par les administrateurs, et sont mis en œuvre sous la responsabilité des administrateurs.

Lors du changement de catégorie d'un salarié, celui-ci garde au minimum 50% d'ancienneté.

Les salariés se doivent d'être force de proposition (à tout niveau

majoritairement ses tâches.

La grille des salaires correspondante prendra notamment en compte la responsabilité sur la catégorie considérée. Quelque soit l'autonomie en œuvre du poste, les projets sont construits avec les administrateurs, validés par les administrateurs, et sont mis en œuvre sous la responsabilité des administrateurs.

Postes administratifs (3 catégories)

Catégories	Spécificités	Tâches afférentes
Secrétaire	Appui administratif à la mise en œuvre des projets de la structure	<ul style="list-style-type: none"> - standard, accueil, courriers (envoi, réception, distribution) - archivage et/ou élaboration d'archivage - gestion des fournitures de bureau et stocks divers - saisie et/ou élaboration de courrier ou de compte-rendu - saisie et mise en forme de documents - utilisation de l'outil informatique, de logiciels (traitement de texte / tableur)
Secrétaire technique/ Secrétaire comptable	Poste de secrétaire avec une ou des technicités particulières	<p>Les tâches à effectuer peuvent être les mêmes que celles de secrétaire avec les spécificités supplémentaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en forme d'outils de communication (bulletins d'information, plaquettes, ...) - Publication Assistée par Ordinateur (P.A.O.) - Comptabilité (saisie des écritures comptables, sortie des bilans et comptes de résultat) - Préparation des paies, réalisation des déclarations sociales
Responsable administratif/ Assistant(e) de gestion	Poste faisant appel à un certain nombre de responsabilités. Garant du fonctionnement administratif et financier de la structure s'il n'existe pas de directeur ou en lien avec le directeur	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi financier et analyses pour faciliter les prises de décisions de gestion en interne - Elaboration de budgets prévisionnels - Elaboration de dossiers de demandes de financements et réalisation des dossiers de justification, suivi de conventions diverses - Suivi de la trésorerie - Gestion administrative du personnel (contrat de travail, préparation de la paie, suivi des congés payés, formations) -

Pour les autres postes spécifiques non répertoriés dans la convention collective des Civam (agent d'entretien ...) une négociation entre employeur et salarié permettra de définir un coefficient de départ et une évolution de carrière
Le résultat de cette négociation devra être validé par la commission paritaire.

Postes techniques (4 catégories)

Il est proposé de prendre en compte uniquement aux missions exercées et non plus l'échelle géographique concernée. Il est proposé 3 catégories. Elles se répartissent comme suit :

Catégories	Spécificités	Tâches afférentes
Technicien conseiller		<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de groupe (s) - Appui technique/conseil individuel et collectif - Montage de dossiers succincts de financement. Ex : dossiers de formation - intervention en formation - suivi d'études
Animateur/conseiller technique		<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de groupes, appui technique et conseil individuel - Interventions en formation - Structuration de groupes de travail - Participation à la vie associative - Appui à la réflexion et au montage de projets collectifs - Accompagnement de projets collectifs - Gestion de dossiers de financement pour un groupe de travail - Suivi financier des actions du groupe de travail
Chargé d'étude / Chargé de mission	En charge d'un dossier particulier	Suivi d'une action ou d'un projet en particulier qui requiert des compétences spécifiques
Animateur coordinateur	Interlocuteur privilégié des administrateurs sur la vie associative.	<ul style="list-style-type: none"> - Animation de groupes - Gestion de la vie associative - Représentation politique par délégation - Coordination de secteurs (techniques ou géographiques) ou coordination de l'ensemble des actions de la structure - Recherche et suivi de financements - Gestion comptable et financière de l'association (s'il n'existe pas de responsable administratif) - Gestion des ressources humaines

Poste de direction

Directeur	Gestion globale : possède un regard sur l'ensemble de la structure, que ce soit de l'administratif ou le technique. Pas d'animation de groupe Position hiérarchique par rapport aux autres salariés de la structure	Même tâches que le coordinateur avec une délégation de responsabilités plus importante N'assume plus les fonctions d'animation de groupe Gestion des ressources humaines.
-----------	---	---

Article 23 - statut de cadre

Pour se conformer à la pratique de certaines structures, la convention collective CIVAM fait référence au statut cadre.

Nous faisons référence ici aux « cadres liés à un horaire collectif ». Le statut de cadre est possible pour les salariés occupant des postes à responsabilité nécessitant une gestion autonome du temps de travail. En particulier concernant les postes qui, bien que liés à l'horaire collectif, nécessitent du travail hors cadre horaire habituel et difficilement récupérable (un salarié non cadre ne peut être astreint à ces dépassements horaires). Peut prétendre au statut de cadre en particulier tout salarié des catégories responsable administratif/assistant de coordination, animateur coordinateur et directeur, se trouvant dans les conditions précitées. L'obtention de ce statut se négocie entre les deux parties, employeur et salarié, au regard de la responsabilité du poste, de l'organisation du temps de travail lié à ce poste, de la gestion des ressources humaines, et de la capacité budgétaire de la structure. Chaque structure restant libre de rendre ce statut accessible aux salariés.

Le statut de cadre entraîne pour le salarié et pour l'employeur des cotisations sociales supplémentaires. En contrepartie le salarié bénéficie de points retraite supplémentaires.

Article 24 - statut de cadre /Ingénieur

24.1 Cadre

Pour se conformer à la pratique de certaines structures, la convention collective CIVAM fait référence au statut cadre.

Nous faisons référence ici aux « cadres liés à un horaire collectif ». Le statut de cadre est possible pour les salariés occupant des postes à responsabilité nécessitant une gestion autonome du temps de travail. En particulier concernant les postes qui, bien que liés à l'horaire collectif, nécessitent du travail hors cadre horaire habituel et difficilement récupérable (un salarié non cadre ne peut être astreint à ces dépassements horaires). Peut prétendre au statut de cadre en particulier tout salarié des catégories responsable administratif/assistant de coordination, animateur coordinateur et directeur, se trouvant dans les conditions précitées. L'obtention de ce statut se négocie entre les deux parties, employeur et salarié, au regard de la responsabilité du poste, de l'organisation du temps de travail lié à ce poste, de la gestion des ressources humaines, et de la capacité budgétaire de la structure. Chaque structure restant libre de rendre ce statut accessible aux salariés.

Le statut de cadre entraîne pour le salarié et pour l'employeur des cotisations sociales supplémentaires. En contrepartie le salarié bénéficie de points retraite supplémentaires.

24.2 Ingénieur

Tout salarié issu d'une école de métier d'Ingénieur OU diplôme niveau équivalent (BAC +5)

Article 24 - Ancienneté / reconstitution de carrière / avancement - promotion / mutation

24 .1 Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'embauche. Tous les salariés bénéficient de l'obtention de points supplémentaires liés à l'ancienneté après un temps maximum passé au même échelon, fixé selon la grille en annexe.

24 . 2 Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche, le temps d'ancienneté acquis par un salarié sera pris en compte, qu'il s'agisse d'un salarié issu d'une entreprise relevant de la même convention ou d'un salarié appelé à exercer des fonctions semblables à celles déjà exercées dans une autre entreprise.

Article 25 - Ancienneté / reconstitution de carrière / avancement - promotion / mutation

25 .1 Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'embauche. **Tous les salariés bénéficient de l'obtention de points supplémentaires à chaque date anniversaire de leur embauche (changement d'échelon).**

25 . 2 Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche, l'expérience acquise par un salarié sera prise en compte, qu'il s'agisse d'un salarié issu d'une entreprise relevant de la même convention collective ou d'un salarié appelé à exercer des fonctions semblables à celles déjà exercées dans une autre entreprise.

Le niveau de rémunération sera négocié sur la base de la grille des salaires de la convention collective, que l'employeur fournira avant la signature du contrat de travail.

24.3 Avancement / Promotion

Le changement de catégorie professionnelle a lieu sans condition d'ancienneté.

Celui-ci intervient d'une part lorsque le salarié justifie de la qualification requise pour l'emploi et d'autre part lorsque l'employeur demande au salarié d'exécuter, d'une manière permanente, un travail correspondant à celui d'une catégorie différente.

Le changement de catégorie n'entraîne pas une nouvelle période d'essai.

L'avancement et la promotion seront affinés par une grille d'échelons (cf. annexe).

24.4 Mutation

En cas de mutation exigée par la structure d'emploi et entraînant un changement de résidence, il est octroyé au salarié une indemnité d'installation équivalente à un mois de salaire.

Elle ne doit pas se traduire par une diminution de son indice de traitement pour un poste équivalent.

25.3 Avancement / Promotion

Le changement de catégorie professionnelle a lieu sans condition d'ancienneté.

Celui-ci intervient d'une part lorsque le salarié justifie de la qualification requise pour l'emploi et d'autre part lorsque l'employeur demande au salarié d'exécuter, d'une manière permanente, un travail correspondant à celui d'une catégorie différente.

Le changement de catégorie n'entraîne pas une nouvelle période d'essai.

L'avancement et la promotion seront affinés par une grille d'échelons (cf. annexe).

Lors du changement de catégorie d'un salarié, celui-ci garde au minimum 50% d'ancienneté

24.4 Mutation

En cas de mutation exigée par la structure d'emploi et entraînant un changement de résidence, il est octroyé au salarié une indemnité d'installation équivalente à un mois de salaire.

Elle ne doit pas se traduire par une diminution de son indice de traitement pour un poste équivalent.

Article 25 - Commission Paritaire

25.1 Fonction

Une Commission Paritaire est instituée pour le personnel soumis à la présente convention collective.

La Commission est chargée d'interpréter les dispositions de la présente convention collective et annexes et de statuer sur les litiges nés de leur application.

Son interprétation s'impose aux parties, sous réserve de recours devant les tribunaux compétents

25.2 Composition

Les parties signataires de la présente convention participent à cette Commission par l'intermédiaire des délégués librement désignés ou mandatés.

Article 25 - Commission Paritaire

25.1 Fonction

Une Commission Paritaire est instituée pour le personnel soumis à la présente convention collective.

La Commission est chargée d'interpréter les dispositions de la présente convention collective et annexes et de statuer sur les litiges nés de leur application.

Son interprétation s'impose aux parties, sous réserve de recours devant les tribunaux compétents.

25.2 Composition

Les parties signataires de la présente convention participent à cette Commission par l'intermédiaire des délégués librement désignés ou mandatés.

<p>Le nombre de délégués est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 pour l'employeur, désignés par la FNCIVAM ; - 3 pour le personnel salarié, élus par le collège unique des salariés des organismes adhérents à la FN CIVAM ou mandatés par les syndicats signataires. <p>-</p> <p>25.3 Fonctionnement</p> <p>La présidence de la Commission Paritaire est assurée alternativement par un représentant de l'employeur et pour l'année suivante par un représentant du personnel salarié</p> <p>Le premier Président est tiré au sort.</p> <p>La Commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée au Président en exercice ou remise en main propre après signature.</p> <p>Le Président décide, après examen du dossier de convoquer la Commission dans les trois semaines qui suivent la réception de la lettre recommandée le saisissant. La convocation doit être adressée deux semaines à l'avance et porter l'indication de l'ordre du jour.</p> <p>Les frais de déplacement des membres de la Commission sont à la charge de la Fédération Nationale des CIVAM.</p>	<p>Le nombre de délégués est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 pour l'employeur, désignés par la FNCIVAM ; - 3 pour le personnel salarié, élus par le collège unique des salariés des organismes adhérents à la FN CIVAM ou mandatés par les syndicats signataires. <p>Tout salarié issu d'une structure adhérente au réseau civam peut candidater aux élections de la commission paritaire sans l'accord de son employeur.</p> <p>25.3 Fonctionnement</p> <p>La présidence de la Commission Paritaire est assurée alternativement par un représentant de l'employeur et pour l'année suivante par un représentant du personnel salarié</p> <p>Le premier Président est tiré au sort.</p> <p>La Commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée au Président en exercice ou remise en main propre après signature.</p> <p>Le Président décide, après examen du dossier de convoquer la Commission dans les trois semaines qui suivent la réception de la lettre recommandée le saisissant. La convocation doit être adressée deux semaines à l'avance et porter l'indication de l'ordre du jour.</p> <p>Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement des membres de la Commission sont à la charge de la Fédération Nationale des CIVAM.</p>
<p>Article 26 – Application</p> <p>Le personnel en service avant la signature du présent accord est soumis à ce texte. Les contrats individuels de travail doivent s'y référer pour toutes les conditions générales d'emploi.</p>	<p>Article 26 – Application</p> <p>Le personnel en service avant la signature du présent accord est soumise à ce texte. Les contrats individuels de travail doivent s'y référer pour toutes les conditions générales d'emploi.</p>
<p>Article 27 – Annexe</p> <p>Une annexe est adjointe à cet accord et est partie intégrante pour préciser en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la grille de rémunération, - les remboursements de frais. <p>La grille de rémunération tient compte des différences de coût de la vie entre Paris et la Province.</p> <p>L'accord-cadre concernant la RTT est annexé à la Convention Collective à la date du 1er mai 2001.</p>	<p>Article 27 – Annexes</p> <p>Des annexes sont adjointes à cet accord et sont partie intégrante pour préciser en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la grille de rémunération - le remboursement des frais - l'organisation du temps de travail

Annexe 1 Grille de rémunération

ADMINISTRATIFS

TECHNIQUES

DIRECTION

		Secrétaire	Secrétaire technique / assistant	Responsable administratif / assistant	Technicien conseiller	Animateur / conseiller technique	Chargé d'études	Animateur coordinateur	Directeur
		Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie VI	Catégorie VII	Catégorie VIII
Années	Echel								
1	1	240	285	332	270	285	285	313	400
2	2	254	299	345	283	301	301	330	417
3	3	263	308	354	292	312	312	343	430
4	4	271	316	361	299	321	321	353	440
5	5	277	322	367	305	329	329	361	448
6	6	282	327	372	310	335	335	368	455
7	7	287	332	376	314	341	341	375	462
8	8	291	336	380	318	346	346	381	468
9	9	295	340	383	321	351	351	387	474
10	10	299 304	344 349	387 393	325 330	356 361	356 361	392 397	479 484
11	11	302 307	347 352	390 395	328 333	360 365	360 365	397 402	484 489
12	12	305 310	350 355	393 398	331 336	364 369	364 369	401 406	488 493
13	13	308 313	353 358	395 400	333 338	368 373	368 373	405 410	492 497
14	14	311 316	356 361	398 403	336 341	371 376	371 376	410 415	497 502
15	15	313 318	358 353	400 405	338 343	375 380	375 380	414 419	501 506
16	16	316 321	361 366	402 407	340 345	378 383	378 383	417 422	504 509
17	17	318 323	363 369	404 409	342 347	381 386	381 386	421 426	508 513
18	18	321 326	366 371	406 411	344 349	384 389	384 389	424 429	511 516
19	19	323 329	368 373	408 413	346 351	387 392	387 392	428 433	515 521
20	20	325 330	370 375	410 415	348 353	390 395	390 395	431 436	518 523

Valeur du point 1er juillet 2014 : 6.50 €

Rappel : complément vie parisienne de 60 points

Au-delà de 20 ans, 3 points supplémentaires seront attribuées annuellement pour toutes les catégories

La valeur du point CIVAM est réactualisée deux fois par an avec prise d'effet au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet par négociation au sein de la commission paritaire. Cette négociation prend en compte l'évolution du coût de la vie ainsi que l'augmentation du SMIC.

La catégorie IV a été transformée autant dans l'intitulé (passant de « Animateur de groupe » à « Technicien conseiller ») que dans les missions, chaque structure doit donc se reporter aux tâches définies dans la convention collective pour affecter le salarié à telle ou telle catégorie, à l'échelon supérieur le plus proche.

ANNEXE 2

FRAIS DE DÉPLACEMENT

a/ Les frais de déplacements correspondant aux activités de l'association seront remboursés de la manière suivante :

- les déplacements effectués par voie ferroviaire sur présentation des titres de transport sont remboursés sur la base du tarif seconde classe.
- pour les déplacements nécessitant l'utilisation des véhicules personnels, ils sont remboursés pour tout déplacement justifiés dans le cadre du travail du lieu d'affectation du salarié au lieu d'intervention quand aucune liaison ferroviaire n'est possible.

Dans le cas où le lieu d'habitation personnel est plus proche du lieu d'intervention que du lieu d'affectation et qu'il n'est pas nécessaire au salarié d'aller au siège, il ne sera pris en compte que cette distance réellement parcourue.

Au 1^{er} janvier 2014, le remboursement du frais kilométrique est fixé à 0.39 Euros/Km

b/ Les frais de déplacements jusqu'au siège de l'association sont remboursés de la manière suivante :

- pour les salariés utilisant les transports en commun pour se rendre jusqu'à leur lieu de travail auront une prise en charge de 50% de leur titre de transport proposée sur présentation de justificatifs

FRAIS DE REPAS

Dans le cadre de missions ou déplacements, le remboursement des repas s'effectue sur présentation de justificatifs, ou sur une base forfaitaire. Cependant cette base pourra être revue à la hausse dans le cas de repas dit "d'affaire " et de concertation.

Au 1^{er} janvier 2014 les remboursements sont plafonnés à :

- Petit déjeuner : **8 Euros**
- Déjeuner ou dîner : 15 Euros.

FRAIS D'HÉBERGEMENT

Dans le cadre de missions particulières, le salarié peut être amené à trouver un logement pour une ou plusieurs nuits. Le remboursement du séjour en hôtel s'effectue sur la base des tarifs d'un hôtel une ou deux étoiles, et sur présentation de justificatifs.

Au 1^{er} janvier 2013 les remboursements sont plafonnés à :

- Chambre d'hôtel : **52 Euros en région et 70 € à Paris**

Dans tous les cas, les missions occasionnant des frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont demandées par l'employeur.

Chaque structure est « juge » d'aller au-delà en accord Employeur/Salarié