

Avenant n° 03-24 à la Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

« Dispositions relatives au statut cadre »

Préambule :

Les partenaires sociaux au travers de la signature du présent avenant modifient d'une part, la définition du statut cadre afin de tenir compte de l'avenant n°10-22 révisant les systèmes de classification et de rémunération.

D'autre part, le présent avenant a pour objet d'actualiser et sécuriser les dispositions conventionnelles applicables aux cadres par la révision de certains articles devenus obsolètes.

ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE

Le présent avenant a pour objet de réviser les différents articles du chapitre XI intitulé « Dispositions spécifiques aux cadres » de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives au statut cadre au sein de la branche professionnelle s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir « Dispositions relatives au statut cadre » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

ARTICLE 3 : MODIFICATION DU CHAPITRE XI « DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES CADRES »

Le Chapitre XI « Dispositions spéciales pour les cadres » est rédigé comme suit :

« Article 1^{er} : Définition

1.1

De droit, les emplois rattachés à l'emploi repère de « Directeur-trice/ Cadre fédéral » ont un statut cadre.

1.2

De même, dès lors que les niveaux minimum décrits dans le tableau ci-dessous sont atteints dans les critères Formation requise, Complexité de l'emploi et Autonomie pour les emplois rattachés aux emplois repère d'« Assistant-e de gestion ou de direction », de « Personnel administratif ou financier » ou de Coordinateur-trice/Encadrement », alors ces emplois ont un statut cadre.

Emplois repères	Niveaux minima requis nécessaires dans les critères		
	Critère 1 - Formation	Critère 2 - Complexité	Critère 3 - Autonomie
Assistant-e de gestion ou de direction	4	4	3
Personnel administratif et financier	5	4	3
Coordinateur-trice/Encadrement	4	4	4

Les niveaux de positionnements exigés ci-dessus sont cumulatifs.

Les partenaires sociaux réouvriront des négociations sur le périmètre du statut cadre.

1.3

Les emplois visés au 1.1 et 1.2 du présent chapitre ne constituent pas une liste limitative.

En l'absence de rattachement de l'emploi au statut cadre dans les conditions prévues à l'article 1.1 et 1.2, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Ainsi, sont assimilés cadres, les salariés occupant un poste de travail qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

a) avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;

b) exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres salariés ;

c) exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvant être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise ou de la cheffe d'entreprise. Cette disposition renvoie au représentant légal de l'association ou de l'organisme de droit privé sans but lucratif employant des salariés et relevant de la présente Convention Collective.

Les emplois assimilés de médecin et de psychologue ont le statut cadre au titre du critère suivant : « avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ».

En tout état de cause, le rattachement par l'employeur de l'emploi au statut cadre s'effectue à partir de la fiche de poste comme mentionnée à l'article 2.1 du chapitre XII, établie par ce dernier et permettant de déterminer si l'emploi présente les caractéristiques nécessaires de rattachement audit statut.

Article 2 : Reconnaissance du statut de cadre

Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

Article 3 : Période d'essai

La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

A la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat de travail prend son plein effet.

Article 4 : Rupture du contrat de travail

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé (préavis) est fixée, après la période d'essai, à trois mois, sous réserve des dispositions spécifiques au droit local applicables dans les départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle. Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter deux heures par jour de travail ou une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi, à prendre en accord avec l'employeur.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Article 5 : Indemnités de licenciement

Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte *pro rata temporis*.

Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à neuf mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Article 6 : Régime de retraite et de prévoyance

A compter du premier jour dans l'exercice de fonction en qualité de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

- A un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'AGIRC/ARRCO.
- A un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 % sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur, conformément aux

dispositions légales et à celles relatives à la prévoyance visées au chapitre XIII de la présente convention collective.

Article 7 : Conventions de forfait en jours sur l'année

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1^{er} du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.

Article 7.1 : Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs.

Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

La mise en place du forfait annuel en jour requiert l'accord écrit du salarié par la signature d'une convention individuelle de forfait jour. Celle-ci peut être incluse au contrat de travail du salarié, en complément des mentions obligatoires prévues à l'article 3 chapitre III de la présente convention collective.

Le refus du salarié n'est pas constitutif d'une faute.

La convention individuelle stipule :

- L'appartenance à la catégorie définie dans le présent chapitre,
- Le nombre de jours à travailler au cours de la période de référence,
- La rémunération forfaitaire correspondante,
- Les modalités de dépassement du forfait annuel et la majoration correspondante,
- Les modalités de contrôle de la charge de travail,

- Le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ou les conditions dans lesquelles ces périodes peuvent être fixées par l'employeur,
- Les dispositions conventionnelles relatives aux cadres et au forfait jour applicables dans l'entreprise.

Article 7.2 : Bénéficiaires

L'employeur peut proposer une convention de forfait en jour sur l'année aux salariés cadres tels que définis à l'article 1^{er} du chapitre XI de la convention collective. Les cadres visés sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Article 7.3 : Nombre de jours travaillés

La convention individuelle de forfait détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.

Le nombre de jours à travailler est fixé à 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au sein de la convention individuelle (période de référence). Ce nombre de jours est établi sur la base d'un droit intégral à congés payés légaux et conventionnels.

Le décompte du temps de travail se fera en journée complète ou en demi-journée.
Est considéré comme demi-journée la période de travail réalisée avant ou après 13h00.

Les salariés assujettis à un forfait annuel en jours, peuvent bénéficier avec l'accord de leur employeur d'un forfait jours réduit inférieur à 210 jours. Dans ce cas, la convention individuelle de forfait doit spécifier le nombre de jours que le salarié doit travailler sur la période de référence.

Le cas échéant, la rémunération des salariés au forfait en jours réduit sera proportionnelle au nombre de jours travaillés.

Article 7.4 : Repos complémentaires

Afin de permettre le respect du forfait annuel en jours convenu, les salariés concernés bénéficieront de jours de repos s'ajoutant aux congés payés, aux congés conventionnelles supplémentaires et aux jours fériés chômés.

Le nombre de jours de repos variera selon les années, en fonction du nombre de jours de l'année considérée, des repos hebdomadaires et du positionnement des jours fériés, de telle sorte que le forfait annuel soit respecté (210 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs).

Les jours de repos complémentaires liés à cet aménagement du temps de travail des cadres doivent être pris par journée ou demi-journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

Les jours de repos complémentaires devront être pris de manière régulière au cours de la période de référence d'exécution du forfait.

Les jours de repos complémentaires non pris en fin de période de référence sont perdus.

7.5 Entrée et sortie en cours de période de référence

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de période de référence, il sera défini individuellement le nombre de jours à travailler sur la période de référence entamée, en tenant compte du nombre de jours ouvrés, de jours fériés chômés, du nombre éventuel de jours de congés payés (légaux et conventionnels) pouvant être pris sur la période et d'un nombre de jours de repos supplémentaires calculé au prorata du nombre de mois de présence sur la période de référence.

Exemple : si la période de référence est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre, il convient d'opérer le calcul suivant le nombre de jours calendaires (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours de repos hebdomadaire (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours fériés chômés au réel - le nombre de jours de congés payés légaux et conventionnels pouvant être pris au cours de la période – le prorata des jours de repos supplémentaires + la journée de solidarité (si elle n'a pas encore été effectuée dans l'entreprise).

Article 7.6 : Gestion des absences

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif tel que défini par le Code du Travail ou la présente Convention Collective, égale ou supérieure à une demi-journée, la rémunération mensuelle sera réduite au prorata de la durée de l'absence.

Chaque journée d'absence sera valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés du forfait jour. La rémunération annuelle s'entend de la rémunération de base (article 1.1 du chapitre V), de l'expérience professionnelle (article 1.2 du chapitre V), de la prime définie à l'article 7.9 du présent chapitre et de tout autre élément de rémunération accordé en contrepartie ou à l'occasion de la prestation de travail.

Elle est déterminée par le calcul suivant : (rémunération annuelle divisée par le nombre de jour inscrits au forfait) multiplié par le nombre de jour d'absence. En cas de demi-journée, le résultat sera divisé par deux.

*Exemple : pour une absence de 2 jours non indemnisés, la retenue devra être de : $(40\ 000\text{€} / 210\ \text{jours}) * 2 = 190\text{€} * 2 = 380\ \text{€}$*

Article 7.7 : Dépassement du plafond

Le plafond tel que fixé dans la convention individuelle de forfait, pourra de manière exceptionnelle être dépassé. Conformément aux dispositions légales, le salarié qui le souhaite peut, avec l'autorisation exprès de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La renonciation aux jours de repos supplémentaires et le dépassement du plafond repose sur l'accord écrit de l'employeur et du salarié.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans la convention individuelle qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 218. La convention individuelle doit mentionner le taux de la majoration qui ne peut être inférieure à 15 %, applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours.

Article 7.8 : Durée maximale du travail

Les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), au repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien, en principe le dimanche suivi ou précédé d'un repos quotidien), et à 6 jours de travail maximum par semaine, leur sont applicables.

En revanche, les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- Aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail ;
- Aux durées légales et conventionnelles quotidienne maximale du travail ;
- Aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail.

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours gèrent en autonomie l'organisation de leur temps de travail afin de respecter les dispositions visées ci-dessus.

Par un suivi régulier, l'employeur s'assure que la charge de travail et l'amplitude journalière permettent aux salariés de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

7.8.1 Travail le dimanche et les jours fériés chômés

Lorsque les nécessités de service obligent un salarié en forfait jour à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50%. Ce temps de repos doit être pris dans les trois mois suivants.

A partir du 4ème mois, à défaut de pouvoir prendre ce repos compensateur en raison notamment des nécessités de service ou d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %, applicable à la rémunération de cette journée ou demi-journée travaillée.

Article 7.9 : Rémunération

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre de jours ou demi-journées de travail effectif accompli durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

Les partenaires sociaux rappellent que la rémunération d'un salarié en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que son travail implique. La rémunération doit notamment tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale. Afin de tenir compte de la sujétion particulière liée au forfait en jours, les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficieront d'une prime de forfait. Cette prime de forfait jours ne peut être inférieure à 1 200 € bruts annuels. Elle est versée mensuellement par douzième.

Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir des négociations chaque année sur le montant minimum de la prime.

En cas de forfait jour réduit, inférieur à 210 jours la prime de forfait sera calculée au prorata.

Article 7.10 : Suivi des jours travaillés

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur.

A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur, qui le valide, un document récapitulatif le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre. Ce document peut prendre différentes formes (papier, numérique...).

A la fin de chaque semaine de travail, les salariés au forfait en jours devront informer leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de chaque journée et/ou demi-journée de travail.

L'amplitude maximale journalière des salariés en convention de forfait est de 13 heures.

Dès lors, le nombre de jours travaillés fait l'objet de la tenue d'une comptabilité faisant apparaître le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les dates et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés ou repos complémentaire).

À la fin de chaque période de référence, la direction établira un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées.

Il est entendu que ce suivi a pour but de contrôler la charge de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et à la santé des salariés en apportant tous les correctifs nécessaires.

S'il est constaté une charge de travail anormale, l'employeur devra organiser un entretien avec le salarié dans les plus brefs délais. Il sera tenu compte de celui-ci afin d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du travail et la charge de travail. Les mesures correctives prises devront faire l'objet d'un document écrit.

En outre, les représentants du personnel devront être consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait, les modalités de suivi de la charge de travail et les moyens d'en assurer une meilleure régulation.

Article 7.11 : Entretien périodique

Un entretien trimestriel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Par ailleurs, chaque salarié aura la possibilité par tout moyen et à tout moment en cours d'année de solliciter un entretien avec son employeur, afin de faire part de toute difficulté.

Le cas échéant, à l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera établi, lequel fera état des échanges intervenus et des éventuelles mesures pertinentes à mettre en œuvre par l'employeur afin de rétablir dans les plus brefs délais des conditions de travail satisfaisantes.

Une action formation sur la gestion de la charge de travail pourra être mise en place à la demande de l'employeur ou du salarié.

Article 7.12- Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel

Dans la continuité des dispositions précédentes relatives au suivi de la charge de travail, les salariés bénéficiant du statut cadre au forfait jour et titulaire d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, doivent pouvoir trouver les conditions d'exercice permettant d'assurer un équilibre entre leur vie personnelle, l'activité professionnelle et l'exercice d'activités électives et/ou syndicales.

Le décompte des heures de délégation se fait par demi-journée égale à 3.5 heures.

Lors de l'entretien individuel visé à l'article 7.11 du présent chapitre, les conditions d'exercice du mandat au regard de l'activité professionnelle sont abordées, notamment en ce qui concerne la prise de temps de délégation.

Article 8 – Modalités du droit à la déconnexion

L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, doit respecter leur vie personnelle. L'employeur porte une attention particulière à ce que l'utilisation des NTIC ne crée pas des risques professionnels liés à la surcharge du travail.

A cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion en dehors du temps de travail, pendant les jours de repos hebdomadaires et les congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des jours habituels de travail.

Les salariés ne peuvent pas être sanctionnés pour ne pas avoir répondu à une sollicitation, en dehors du temps de travail, lors des jours de repos hebdomadaires ou pendant toute période de suspension du contrat de travail (hors exigence liée à la restitution temporaire du matériel afin d'assurer la continuité de l'activité).

Article 9 : Egalité professionnelle femme-homme

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière notamment en ce qui concerne la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités.

Il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égal, une égalité de rémunération entre tous les salariés doit être assurée.

L'accès au statut cadre doit reposer sur les compétences et aptitudes professionnelles abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe du salarié.

De même, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. A qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes bénéficient de la même pesée, de la même reconnaissance de l'acquisition de compétences, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et du même statut pour la même fonction.

ARTICLE 4 : REVISION

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-15, L.2261-24 et L.2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la parution au journal officiel de l'arrêté de l'extension.

La prime de 1200 euros bruts annuels entrera également en vigueur le 1^{er} jours du mois qui suit la parution au journal officiel de l'arrêté de l'extension, mais devra être proratisée en fonction des mois restants à réaliser en fonction du forfait mis en place et de la période de référence du forfait annuel en jours.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 12 juin 2024

ELISFA - Employeurs du lien social et familial- Président de la Commission Paritaire

CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux