

COORACE 2018

GUIDE POUR LA NEGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE



**ASSOCIATIONS
INTERMEDIAIRES
ET AUTRES
STRUCTURES**



CERTIFIÉ CEDRE ISO 9001



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



Cette initiative est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel régional de l'Alsace - Lorraine et de l'Alsace - Lorraine 2014-2020.

GUIDE POUR LA NEGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

► Pourquoi un accord d'entreprise type ?

Face à la montée du chômage dans les années 80, des personnes privées s'engagent activement pour trouver du « boulot » aux personnes qui en sont dépourvues et leur éviter fragilisation sociale et précarité. En agissant *contra legem* avec de la mise à disposition non autorisée, ces personnes volontaires et engagées prennent de gros risques juridiques. Mais cette action courageuse a été récompensée. Le statut d'association intermédiaire a été consacré par la loi du 27 janvier 1987. L'insertion par l'activité économique est, depuis lors, réglementée et l'activité « conventionnée » par les pouvoirs publics qui en discutent avec les SIAE, les modalités et les critères.

Si la loi prévoit quelques aménagements législatifs propres aux SIAE, apparaissant comme un régime juridique spécial, de nombreux domaines sont passés sous silence. Dans l'orthodoxie juridique, ce qui relève du spécial déroge au général, comme le rappelle l'adage (« *specialia generalibus derogant* ») mais lorsque rien n'est prévu de spécifique, la règle générale doit s'appliquer. Aussi, considère-t-on aujourd'hui que les employeurs de structures de l'insertion par l'activité économique sont pleinement soumis, comme n'importe quel employeur, aux règles du droit commun, exception faite des quelques aménagements législatifs prévus dans les textes.

Rapidement, la pratique a révélé les limites de ces textes. Des circulaires interprétatives ont apporté des réponses pragmatiques, parfois en contradiction avec la loi (par exemple, le décompte des effectifs en AI). La jurisprudence est également intervenue dans le sens des associations intermédiaires (la non-application de la sanction de requalification en CDI si l'accompagnement a bien eu lieu ; la requalification en CDI sur la tête de l'utilisateur). Reste que notre système juridique nous empêche de nous prévaloir d'une jurisprudence constante, la jurisprudence pouvant toujours faire l'objet d'un revirement (ce n'est pas véritablement une source de droit) et qu'il est difficile de se satisfaire de textes interprétatifs en contradiction avec la loi.

Parfois, c'est la loi elle-même qui entre en contradiction avec une autre loi (visite médicale ; la modification du texte sur la mise à disposition à but non lucratif, impactant par conséquent le régime des AI).

Les associations intermédiaires ont un réel besoin de sécurité juridique (en témoigne le nombre de formations dispensées par an sur ce sujet depuis 15 ans). Car comment se concentrer sur l'activité d'accompagnement quand il existe autant d'incertitude juridique ?

COORACE, fort de l'expérience de ses 550 adhérents, comptant une majorité d'associations intermédiaires mais aussi des entreprises d'insertion, des ateliers et chantiers d'insertion, des entreprises de travail temporaire d'insertion et d'autres structures de l'ESS, s'intéresse tout particulièrement à la coopération entre les structures, la dynamique de territoire, la valorisation de nouvelles filières pour permettre une insertion durable des publics en difficulté. A cette fin, il est impérieux de sécuriser le régime juridique de chacune de ces composantes et d'interroger le périmètre de leur intervention.

Le vaste chantier engagé par la fédération depuis octobre 2015 sur « l'AI de demain » a permis de formaliser un ensemble de pratiques que mettent aujourd'hui en œuvre nos AI dans le but de répondre de manière concrète et pragmatique aux évolutions, ces dernières années, des besoins des personnes accueillies pour sécuriser leur parcours :

- Répondre toujours mieux aux besoins des personnes précarisées dans le marché du travail et aux besoins d'emplois et d'activités des territoires
- Sécuriser la fonction employeur des associations intermédiaires en construisant des propositions qui mettent en adéquation la réalité des pratiques avec les textes
- Faire reconnaître le rôle d'employeur solidaire du territoire

COORACE s'est engagé auprès de ses adhérents à proposer un document de référence harmonisé travaillé par le réseau et porté à la connaissance des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

La nécessité de co-construire l'encadrement de l'activité des associations intermédiaires avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux est une évidence.

Ce document est le fruit d'un travail de grande ampleur sur tous les sujets : dialogue social, santé, conditions de travail, durée du travail, contrats. C'est un document évolutif, mis à jour au gré des réformes et proposant des éléments de réponses à des « inadéquations juridiques » pour ne pas parler de « vide juridique ». Les adhérents de toutes les régions ont été fortement mobilisés (groupe de travail, échantillon d'adhérents par région...).

Ce document a une **portée générale**. Il ne concerne pas seulement les associations intermédiaires en « mono-structuration » ou « mono-conventionnement » mais également celles inscrites dans un groupement ou associées à un ACI par exemple. Rappelons que les associations intermédiaires, si elles constituent un secteur d'activité reconnu (pensons au rapport IGAS sur le CDDU), ne dépendent d'aucune branche, à la différence de l'ACI ou de l'ETTi (et même de l'EI dont la convention collective dépend de son activité principale).

Ce sont les associations intermédiaires qui ont le plus besoin d'un outil conventionnel. Elles ont tendance à se soumettre à une convention existante qui n'est pas adaptée à leurs activités et missions. On se trouve dans une situation d'éparpillement du tissu conventionnel, une absence d'harmonisation des choix souvent effectués « à défaut de mieux »...

A l'instar du projet de réforme qui préconise de diminuer les branches dans un souci d'efficacité (branche sans activité ou comptant moins de 5000 salariés), le rattachement à des outils conventionnels existants est déjà une bonne étape. Mais ce rattachement ne doit pas faire oublier les spécificités de l'activité qui ont échappé à toute tentative de modélisation depuis des années.

L'accord d'entreprise est un outil irremplaçable de cohésion sociale et d'adaptation réciproque de l'économique et du social comme l'avait rappelé le rapport Combrexelle¹ qui a jeté les bases de la réforme du droit du travail. C'est au niveau de l'entreprise que la capacité d'adaptation de l'accord collectif est le plus fort. La loi et la branche ne peuvent pas ajuster des mécanismes d'organisation dont l'efficacité dépend des spécificités des milieux de travail. Pour autant, il est des règles

¹ J.-D. Combrexelle, La négociation collective, le travail et l'emploi, rapport au Premier ministre, sept. 2015

auxquelles il ne saurait être dérogé mais qui nécessitent une adaptation pour être appliquées pleinement dans leur esprit (dialogue social, congés exceptionnels). Plutôt que de ne pas les appliquer du tout, nous préférons proposer des solutions alternatives. D'où la nécessité de partager ce travail avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour réfléchir ensemble à un cadre optimal, sécurisant et équilibré.

En espérant, pour reprendre l'expression de Jean-Emmanuel Ray, que cet « accord-chenille », de par sa généralité et ses objectifs, devienne une « pré-loi-papillon »...

► À qui est destiné ce document ?

Ce document est un guide méthodologique à destination :

- des associations intermédiaires et, plus généralement, de toutes structures de l'insertion par l'activité économique qui disposeront d'un accord d'entreprise commenté lors de leurs négociations
- des pouvoirs publics qui disposeront d'un document harmonisé rappelant les points de tension entre la réglementation et la pratique, et proposant des solutions pragmatiques d'une fédération représentative des SIAE riche de son histoire et de son expérience

La Fédération propose un kit dialogue social qui permettra aux employeurs d'organiser des élections de représentants du personnel et de procéder aux prérequis éventuels : dénonciation d'usage ou de conventions.

► Comment lire ce document ?

Ce document est un guide pour vous aider dans la rédaction de votre accord d'entreprise. Contrairement à une convention collective de branche, il n'est pas obligatoire de le mettre en place dans sa structure. Le contenu peut être librement adapté au cours des négociations et conformément aux pratiques des structures, dans la limite de l'ordre public social.

Légende :

En noir/gras : l'ordonnancement de l'accord d'entreprise (préambule – titre – section – article)

Encadré jaune : clause(s) de l'accord type

Il est précisé le caractère négociable de la clause :

- > Ordre public/impératif : disposition impérative à laquelle il n'est pas possible de déroger, minimum à assurer aux salariés
- > Négociable par accord : possibilités d'adaptation de la loi via l'accord
- > Dispositions supplétives : qui s'appliquent à défaut d'accord

Encadré bleu : précisions quant à la compatibilité de la clause avec les conventions collectives Synesi (ACI) et travail temporaire (ETTI) dans le cadre d'une structuration « complexe »

Titre

Contenu de la clause

Négociabilité de la clause

Commentaire

Compatibilité autre SIAE

	Règle juridique applicable
	Proposition COORACE
	Bonne pratique COORACE
	Plaidoyer COORACE
	Positionnement COORACE
	<p>Indication de l'existence d'une fiche juridique COORACE sur le sujet</p> <p><i>Disponible uniquement sur l'espace adhérent COORACE</i></p>

Remarque : ce document contient de nombreux rappels de la loi et de la jurisprudence afin que toutes les informations utiles aux structures soient réunies dans un seul et même document de référence.

Table des matières

• Pourquoi un accord d'entreprise type ?	3
• À qui est destiné ce document ?	5
• Comment lire ce document ?	5
Table des matières	7
Préambule	10
Titre 1 – Dispositions générales	14
• Article 1.1 : Champ d'application	14
• Article 1.2 : Durée de l'accord	18
• Article 1.3 : Révision	19
• Article 1.4 : Dénonciation	20
• Article 1.5 : Application	21
• Article 1.6 : Publicité	22
Titre 2 – Recrutement et contrat	23
• Article 2.1 : Recrutement des permanents	23
• Article 2.1 bis : Recrutement des salariés en parcours	23
• Article 2.2 : Egalité professionnelle et égalité de traitement	24
• Article 2.3 : Contrat de travail des salariés permanents	27
• Article 2.4 : Contrat de travail des salariés en parcours	28
• Article 2.5 : Période d'essai	33
• Article 2.6 : Respect des données personnelles	35
Titre 3 – Durée et temps de travail des salariés permanents	36
• Article 3.1 : Temps de travail	36
• Article 3.2 : Repos hebdomadaire et travail exceptionnel	39
• Article 3.3 : Heures supplémentaires	42
• Article 3.4 : Spécificités du travail à temps partiel	46
• Article 3.5 : Enregistrement du temps de travail des salariés permanents	48
• Article 3.6 : Aménagement de la durée du travail	49
Titre 4 – Durée et temps de travail des salariés en parcours	53
• Article 4.1 : Temps de travail effectif	53
• Article 4.2 : Durée de travail	58
• Article 4.3 : Enregistrement du temps de travail des salariés en parcours	60
• Article 4.4 : Travail exceptionnel des salariés en parcours	61
• Article 4.5 : Aménagement de la durée du travail	63
Titre 5 – Accompagnement des salariés en parcours	64
Titre 6 – Absences	65
• Article 6.1 : Suspension du contrat de travail	65
• Article 6.2 : Détermination et modalité de prise de congés payés	71
• Article 6.3 : Congés exceptionnels des salariés en parcours	80
Titre 7 – Institutions représentatives du personnel	81
• Article 7.1 : Liberté d'opinion et liberté civique	81
• Article 7.2 : Droit syndical et sections syndicales d'entreprise	81
• Article 7.3 : Calcul des effectifs	82
• Article 7.4 : Elections, électorat et éligibilité	85

• Article 7.5 : Organisation du Comité Social et Economique	86
• Article 7.6 : Réunions et modalités de rémunération	91
Titre 8 – Participation des salariés à la vie de l’entreprise	92
• Article 8.1 : Objectif	93
• Article 8.2 : Compétences	94
• Article 8.3 : Composition	94
• Article 8.4 : Fonctionnement de l’instance	95
Titre 9 – Classifications – Rémunérations	96
• Article 9.1 : Grille de classification et salaires	96
• Article 9.2 : Progression salariale	98
• Article 9.3 : Valeur du point	98
Titre 10 – Prévention des risques professionnels	99
• Article 10.1 : Connaissance des postes de travail	99
• Article 10.2 : Accueil et formation renforcée à la sécurité des salariés en parcours dans les entreprises utilisatrices	100
• Article 10.3 : Définition des facteurs de risques	101
• Article 10.4 : Fiche pénibilité	102
Titre 11 – Suivi médical	104
• Article 11.1 : Principe	104
• Article 11.2 : Délai	105
• Article 11.3 : Examen médical d’aptitude	106
• Article 11.4 : Temps de trajet et durée de la visite	106
Titre 12 – Equipements de protection individuelle	107
• Article 12.1 : Principe	107
• Article 12.2 : Transfert de responsabilité	109
Titre 13 – Régime de mutuelle	110
• Article 13.1 : Principe	110
Titre 14 – Versement santé	112
• Article 14.1 : Principe	112
Titre 15 – Régime de prévoyance	113
• Article 15.1 : Principe	113
Titre 16 – Formation professionnelle	116
• Article 16.1 : Objectifs et priorités	116
• Article 16.2 : Obligations de l’employeur	116
• Article 16.3 : Entretien professionnel	117
• Article 16.4 : Plan de formation de l’association	117
• Article 16.5 : Congé individuel de formation	118
• Article 16.6 : Egalité d’accès à la formation	118
Titre 17 – Protection juridique	119
• Article 17.1 : Assurances	119
Titre 18 – Frais professionnel	120
• Article 18.1 : Indemnités kilométriques	120
• Article 18.2 : Indemnité de transport	120
• Article 18.3 : Indemnités de de repas et d’hébergement	121
• Article 18.4 : Tenue de travail	121
Titre 19 – Avantages professionnels	122

• Article 19.1 : Prime de fin d'année	122
• Article 19.2 : Titres-restaurant	122
Titre 20 – Télétravail	124
• Article 20.1 : Définitions	124
• Article 20.2 : Champ d'application	124
• Article 20.3 : Conditions de passage au télétravail	125
• Article 20.4 : Durée et aménagement du temps de télétravail	127
• Article 20.5 : Principe de l'égalité de traitement	128
• Article 20.6 : Matériel informatique et de communication	128
• Article 20.7 : Frais de fonctionnement	128
• Article 20.8 : Assurances	128
• Article 20.9 : Protection des libertés individuelles et de la vie privée	129
• Article 20.10 : Protection de la santé et de la sécurité des télétravailleurs	129
• Article 20.11 : Encadrement des télétravailleurs	130
 Titre 21 - Qualité de vie au travail	131
• Article 21.1 : Engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail	131
• Article 21.2 : Mesures d'articulation vie professionnelle et vie personnelle	133
• Article 21.3 : Prise en compte des risques psychosociaux	135
• Article 21.4 : Egalité professionnelle et principe de non-discrimination	136

Préambule

Evolution des missions de l'association intermédiaire

Les associations intermédiaires ont été reconnues par la loi n°87-39 du 27 janvier 1987 dans le champ de l'insertion par l'activité économique. Les dispositions régissant ces associations sont codifiées aux articles L5132-7 et R5132-11 et suivants du Code du travail.

Les associations intermédiaires ont un double rôle :

- mettre à titre onéreux des publics en difficulté à la disposition de personnes physiques ou morales,
- assurer l'accueil, le suivi et l'accompagnement de ces personnes en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

L'association intermédiaire a vocation à accueillir de manière large tous les publics sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Outre le fait qu'elles proposent un emploi, elles assurent également le suivi et l'accompagnement de ces personnes pour les aider dans leurs démarches de réinsertion professionnelle.

À ce titre, elles doivent notamment :

- les informer sur les droits relatifs à leur situation personnelle (conditions d'ouverture des droits, cumul des indemnités chômage et des revenus de l'activité, etc.) ;
- les renseigner sur une formation, une orientation ou un itinéraire personnalisé ;
- les orienter vers un centre d'action sociale ;
- les aider à mener de façon efficace des démarches de recherche d'emploi ;
- organiser des parcours de formation sous forme de bilan des connaissances ou des compétences.

Depuis les années 80, les missions des associations intermédiaires ont connu des évolutions, suivant celles des contextes territoriaux, des besoins des publics, participant notamment à la dynamisation des territoires.

Les associations intermédiaires sont autorisées à faire de la mise à disposition, dérogatoire au droit commun, sur la base d'un conventionnement avec l'Etat, de personnes qu'elles accompagnent dans le but de les sortir de difficultés professionnelles et sociales.

Le métier de l'association intermédiaire est la mise à disposition de personnel. Cette mise à disposition se différencie de l'intérim et justifie un régime différencié du fait de l'accompagnement socio-professionnel qu'elle propose à ses salariés.

En effet, il ne s'agit pas seulement de proposer du travail aux personnes recrutées, mais de lever tous les freins à l'insertion professionnelle, dans le respect du projet social de l'association et en conformité avec son conventionnement.

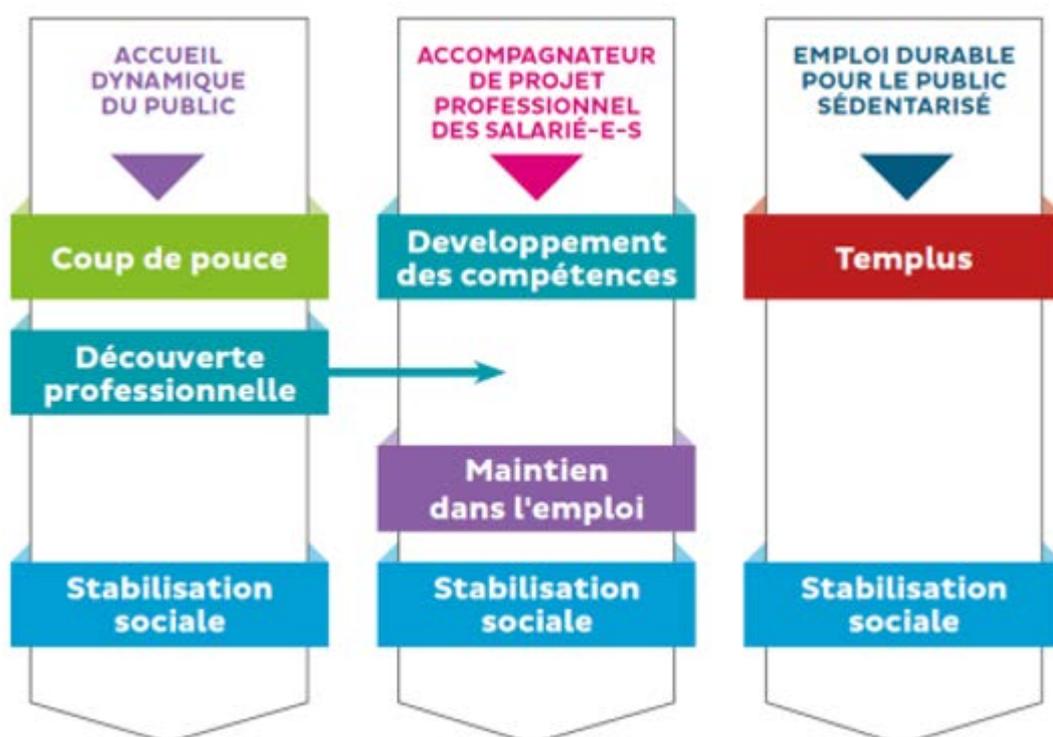
Si l'association intermédiaire peut intervenir à toutes les étapes du parcours d'insertion, la circulaire du 26 mars 1999 souligne qu'elle peut intervenir au début de ce parcours par un premier placement en entreprise, dans une association, une collectivité locale ou auprès de particuliers, en fonction de la solution qui paraît la mieux adaptée à la situation de la personne. Elles permettent de proposer une première solution à des personnes en grande difficulté d'insertion ou de réinsertion, sans emploi et sans ressources, ou dont le niveau de ressources est insuffisant, et qui ne peuvent accéder directement au marché du travail.

L'association intermédiaire en tant qu'acteur de proximité assure aujourd'hui une quasi-mission de service public. Elle assume pleinement un accueil de masse, pour toutes les personnes en recherche d'emploi ou en transition professionnelle.

Enfin, l'association intermédiaire est devenue un véritable employeur solidaire affirmant son utilité économique et sociale sur le territoire.

Passant du rôle de sas vers l'emploi, à celui d'acteur, économique, œuvrant certes pour les sorties dynamiques, les associations intermédiaires proposent aussi de l'emploi durable à destination de certains profils, selon la configuration géographique, les spécificités locales du marché du travail et le degré de coopération avec d'autres structures de l'insertion par l'activité économique.

Le présent accord tient compte de l'évolution des missions de l'association intermédiaire dans un souci de conciliation plus pertinente de la protection des salariés et de l'efficacité économique de la structure d'insertion par l'activité économique.



L'association intermédiaire portée par COORACE se présente comme un employeur d'insertion qui assure **l'accueil dynamique d'un public diversifié** et construit un **projet professionnel sur-mesure** adapté aux besoins des salariés. Le réseau COORACE souhaite également faire

reconnaitre son rôle subsidiaire **d'employeur solidaire du territoire** proposant des emplois durables.

L'accueil dynamique, le projet professionnel et l'emploi durable permettent d'intégrer les exigences qualité du référentiel Cèdre.

L'accueil dynamique du public permet non seulement à l'association intermédiaire d'accueillir, d'orienter et d'effectuer un diagnostic global de situation mais également de fournir des missions de travail « test » ou des coups de pouce selon les besoins du demandeur d'emploi.

L'accompagnement socio-professionnel et la sécurisation des parcours sont essentiels pour mener à bien la mission d'insertion. Le réseau compte aujourd'hui de nombreuses initiatives inscrites dans une démarche plus longue et globalisante. L'allongement des durées de parcours et les nécessités de formation incitent au recours d'outils contractuels diversifiés et adaptés.

L'emploi durable pour le public sédentarisé : de nombreuses associations intermédiaires proposent des alternatives à l'emploi classique pour des publics sédentarisés spécifiques. Il est nécessaire d'approfondir les réflexions sur un cadre juridique adapté.



[Rapport AI : « Au cœur des associations intermédiaires : l'agilité au service des personnes et des territoires », 2018.](#)

Salarié permanent et salarié en parcours d'insertion, deux catégories objectives de salariés en raison de l'objet même de l'association intermédiaire.

Les fonctions support de l'association intermédiaire doivent être distinguées des missions pour lesquelles les salariés en parcours d'insertion sont mis à disposition.

L'association est conventionnée pour effectuer de la mise à disposition d'un public précis auprès d'un utilisateur tiers (l'auto-mise à disposition est proscrite). Outre un accompagnement individualisé, le contrat de travail proposé au salarié doit s'intégrer dans un projet professionnel défini et conduire la personne à accéder à un emploi durable sur le marché ordinaire du travail.

L'association intermédiaire est perçue comme un employeur temporaire, un relai vers un emploi pérenne et durable sur le marché du travail dit « ordinaire ». Et quand l'association devient un « employeur durable », ce n'est jamais en tant qu'association intermédiaire conventionnée ; l'emploi durable est revendiqué hors conventionnement.

Si les salariés de l'association intermédiaire doivent bénéficier des mêmes droits de « salariés », la nature des missions, l'organisation RH et les spécificités du public doivent également conduire à des aménagements ponctuels.

Le travail temporaire distingue utilement les salariés permanents des salariés missionnés. Ce sont deux catégories consacrées dans les accords collectifs, depuis 1986. Cette distinction est également pertinente concernant les associations intermédiaires.

Certes, ces deux catégories de salariés ne sont pas définies conventionnellement à la différence de l'intérim. Mais nous considérons que nous sommes bien en présence de deux catégories objectives issues d'usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

À tout le moins, **lorsqu'il sera fait état, dans le présent accord, de différences entre les permanents et les salariés en parcours, elles seront toujours justifiées et fondées sur des raisons objectives**, conformément à la jurisprudence qui exige que « *cette différence de traitement [ait] pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération* ».

Sur la question du régime de protection sociale, nous considérerons, conformément à l'article L242-1, al. 6 du code de la sécurité sociale, que salariés permanents et salariés en parcours sont deux catégories objectives, en référence au 5^e critère, « issues d'usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ».

C'est ce qui ressort de la réponse d'un rescrit social complémentaire de la MSA de Picardie en date du 7 décembre 2015 : « *Etant donné la nature même de leur emploi et l'objectif d'insertion poursuivi, il apparaît en pratique que les salariés en insertion se voient appliquer un traitement social spécifique dans le secteur d'activité de l'insertion, répondant aux critères de l'usage professionnel (constance, généralité, fixité)* ».

Définition du permanent, opposé au salarié en parcours d'insertion

La définition donnée dans l'accord sur le travail temporaire n'est pas adaptée à la situation des associations intermédiaires. La transposition par analogie n'est pas aisée.

Les salariés permanents sont définis comme « *les salariés d'une entreprise de travail temporaire non liés par un contrat de travail temporaire (...)* » (article 1er de l'accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire).

Voici notre proposition de définition du permanent :

Les salariés permanents sont les salariés qui ne sont pas accompagnés par le biais d'un dispositif de l'insertion par l'activité économique.

Titre 1 – Dispositions générales

► ARTICLE 1.1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu entre [SIAE], représentée par son président [---] et [---].

Avec qui négocier l'accord ?

Les accords d'entreprise sont négociés par l'employeur et, **soit avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise, soit avec le conseil d'entreprise** lorsqu'il a été mis en place. Le monopole de la négociation des accords collectifs des délégués syndicaux est en partie remis en cause avec le conseil d'entreprise.

N.B. : **Un conseil d'entreprise** est composé des membres élus du CSE (Conseil Social et Economique) qui auront aussi les compétences de négociation des délégués syndicaux (DS). Il peut être institué par accord d'entreprise majoritaire.

La validité d'un accord d'entreprise conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La représentation de l'employeur est assurée par le propriétaire de l'entreprise, personne physique, ou le mandataire social s'il s'agit d'une société (gérant, président du conseil d'administration, etc.).

S'il s'agit d'un accord de groupe, il est négocié soit avec l'employeur de l'entreprise dominante, soit avec un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par l'employeur de l'entreprise dominante ou par l'ensemble des employeurs des entreprises concernées par l'accord (L2232-31). Quel que soit le périmètre de l'accord, l'employeur a vocation à représenter l'ensemble des employeurs concernés sans qu'il ait nécessairement à justifier d'un mandat.

Depuis les ordonnances travail, l'accès à la négociation collective est grandement facilité dans toutes les entreprises.

En l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, il est possible de conclure des conventions ou accords collectifs d'entreprise avec soit **les représentants élus du personnel**, mandatés ou non, soit avec **les salariés mandatés** (ou les représentants de sections syndicales).

Les modalités de négociation diffèrent selon la taille des entreprises :

- dans celles employant moins de 11 ETP, ou entre 11 et 20 ETP mais dépourvues de comité social et économique (CSE), l'employeur peut directement proposer aux salariés la ratification d'un accord par référendum (L2232-21 et L2232-23) ;

- dans celles employant entre 11 et 49 ETP, l'employeur peut négocier indifféremment avec des salariés mandatés ou avec des représentants élus du personnel (L2232-23-1) ;

Enfin, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la négociation se fait en priorité avec des représentants élus du personnel mandatés, ou, à défaut, non mandatés, ou encore, à défaut, avec des salariés mandatés (L2232-24 à L2232-26).



[Voir fiche sur la négociation d'un accord d'entreprise](#)

Le présent accord est applicable à tout salarié de la structure [---] ou du groupement [---]
- dont l'association [---] qui porte le conventionnement « association intermédiaire »

Accord de groupe

Le présent accord interentreprises est applicable à tout salarié des structures [...] et se substitue aux dispositions des accords conclus sur les mêmes thèmes entre structures qui appartiennent au même groupe.

Accord interentreprises

Le présent accord interentreprises est applicable à tout salarié des structures [...] et se substitue aux dispositions des accords conclus sur les mêmes thèmes entre structures qui n'appartiennent pas à un groupe.

Quid de la possibilité de conclure un accord interentreprises ?

L'utilisation d'un accord interentreprises est désormais encadrée par la loi et dépasse l'hypothèse de l'UES. Il existe une réelle malléabilité dans l'utilisation des accords interentreprises.

Il reste néanmoins limité.

Ce type d'accord doit être conclu entre les employeurs et les **organisations syndicales représentatives** à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées. Autrement dit, une représentation syndicale est primordiale pour conclure ce type d'accord. Les dispositions du Code du travail sont insuffisantes pour nous permettre de savoir s'il est possible de conclure ce type d'accord pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux...

Par ailleurs, il ne concerne pas l'ensemble des sujets de négociation : son utilisation est exclue dans tous les cas où une dérogation est organisée quand la disposition prévoit qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche » peut prévoir des dispositions spécifiques. Ainsi, les articles relatifs à la durée du travail ne peuvent être modifiés par accord interentreprises.

Les dispositions des articles L2232-36 et suivants du Code du travail s'appliquent dans tous les cas où **plusieurs entreprises juridiquement distinctes souhaitent négocier et conclure un accord collectif de travail dès lors qu'elles ne sont pas constitutives d'un groupe** (au sens de l'article L2232-1 du Code du travail).

Les dispositions du Code du travail sur le sujet étant particulièrement souples, il revient **aux négociateurs de déterminer eux-mêmes le champ d'application de l'accord**, c'est-à-dire à toutes les entreprises parties à la négociation, quelles qu'en soient les modalités

Rien ne s'oppose à ce qu'une autre entreprise qui n'est pas partie à l'accord initial souhaite en bénéficier *a posteriori*.

L'article L2253-7 du Code du travail prévoit que « lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord » (L2253-7). Cela signifie que les négociateurs de l'accord inter-entreprises peuvent organiser sa primauté sur les accords d'entreprise, peu important d'ailleurs que ce dernier accord soit plus ou moins favorable. En d'autres termes, **l'accord interentreprises se substitue totalement aux différents accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur et dotés du même objet**. Ce mécanisme vaut bien entendu uniquement pour les matières éligibles à la mise en place d'accords interentreprises.



[Voir fiche sur les accords de groupe et les accords interentreprises](#)

Quelle convention collective ou accord d'entreprise appliquer ?

En principe, une structure doit appliquer le même statut conventionnel à **l'ensemble de son personnel** (principe de l'unicité conventionnelle).

Toutefois, **en cas d'entreprise à établissements multiples** situés dans des lieux différents ou susceptibles, de ce fait, de relever de conventions collectives différentes, ce n'est que si les établissements sont autonomes, que les salariés peuvent se voir appliquer une convention collective différente, en fonction de leur situation géographique ou de leur activité spécifique. A défaut d'établissement autonome, la convention est **celle du siège social de l'entreprise** (Cass. soc., 21 mai 1997, n° 93-46.618).

Le fait d'appliquer volontairement, éventuellement, une autre convention collective, n'a pas pour effet d'écarter l'application de la convention collective à laquelle l'employeur adhère obligatoirement.

La convention collective, dont relève obligatoirement l'entreprise, **se détermine à partir de l'activité réellement exercée** (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-44.506 ; Cass. soc., 12 mars 1987, n° 84-42.329 ; Cass. soc., 9 mai 1990, n° 87-43.392). Le code d'activité déterminé par l'Insee (« code NAF ») peut être une indication.

La convention collective est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, **même en cas de pluralité d'activités**, dès lors que ces activités relevant de conventions collectives différentes, ne constituent pas des centres autonomes auxquels on peut appliquer distributivement les conventions dont ils relèvent respectivement (Cass. soc., 16 juill. 1987, n° 84-40.885 ; Cass. soc., 25 juin 1992, n° 89-42.809). Comme l'a indiqué une réponse ministérielle (Rép. min. à QE n° 10.230, JO suppl. 5 mai 1971, p. 293), sont considérées comme activité principale :

- **pour une entreprise à caractère commercial** : celle qui représente le plus grand chiffre d'affaires ;
- **pour une entreprise à caractère industriel** : celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés ;
- **pour une entreprise ayant des activités à la fois industrielles et commerciales** : le critère lié à l'effectif sera retenu, lorsque les chiffres d'affaires afférents à l'activité industrielle sont égaux ou supérieurs à 25 % du chiffre d'affaires total.

Que faut-il appliquer lorsque l'entreprise relève de plusieurs accords collectifs ?

Si une structure relève de plusieurs accords collectifs (convention collective nationale, accord régional ou départemental, accord d'entreprise), **les droits issus de chacun de ces accords se cumulent dès lors qu'ils ne portent pas sur le même objet**. En revanche, lorsque les avantages prévus ont le même objet (régime d'indemnisation de la maladie par exemple), il convient d'effectuer une comparaison afin d'appliquer un seul texte, celui qui est le plus favorable aux salariés. Le comparatif s'effectue non pas clause par clause mais globalement au regard de l'avantage accordé.

Pour déterminer ce qui est le plus favorable, il faut procéder à une **comparaison globale pour l'ensemble des salariés, avantage par avantage** (Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 05-46.049 ; Cass. soc., 12 nov. 2008, no 06-45.348). Depuis les ordonnances travail, il convient de **raisonner par « ensemble de garanties équivalentes »**. Il ne doit donc pas s'agir d'une appréciation individuelle de la situation du salarié.

Articulation de l'accord avec les règles de l'entreprise utilisatrice

Lorsque les règles de l'entreprise utilisatrice sont plus favorables au salarié en parcours d'insertion que le présent accord, ce sont les règles de l'entreprise utilisatrice qui devront lui être appliquées.



C'est un principe de faveur.

Rappel de la loi

L'article L1251-21 du Code du travail énonce que :

« Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- 1. A la durée du travail ;*
- 2. Au travail de nuit ;*
- 3. Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;*
- 4. A la santé et la sécurité au travail ;*
- 5. Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. »*

Le présent accord ne saurait déroger aux dispositions impératives négociées dans une convention collective ou un accord de branche étendu.

Disposition impérative

Le présent accord ne peut déroger aux dispositions impératives négociées dans une convention collective ou un accord de branche étendu tel Synesi ou les dispositions du travail temporaire.

Conformément à l'article L2253-1 du code du travail, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur l'accord d'entreprise sauf lorsqu'il assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

► ARTICLE 1.2 : DUREE DE L'ACCORD

Avant la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, quand aucune durée n'était indiquée, l'accord était réputé conclu à durée indéterminée. Aujourd'hui, à défaut de stipulation dans l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à **cinq ans** (art. L2222-4 du CT).

Voici les propositions au choix qui peuvent être prévues dans l'accord :

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

- Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.



Mise en place progressive de l'accord

Il est possible de prévoir une *période de mise en place progressive de l'accord*. Les parties peuvent s'engager sur la mise en place progressive de dispositions en précisant la date à laquelle elles s'engagent à respecter les dispositions des articles et en précisant les numéros de ces articles.

Par exemple, une structure qui n'a pas les moyens de mettre en place dès demain des tickets restaurant peut se fixer pour objectif de les mettre en place au plus tard le [---], soit un ou deux ans après la signature de l'accord.

- Une période de [---] mois / années est laissée à la structure pour mettre en place progressivement les dispositions de ce présent accord relatives aux articles [---].



Mise en place d'une période expérimentale

Une autre possibilité consiste à prévoir une *période expérimentale* pendant laquelle les parties s'engagent à mettre en place et à respecter certaines dispositions pendant une période « pilote » et, à la fin de cette période, feront un bilan afin de savoir s'il est opportun de continuer ou de dénoncer les dispositions.

- Une période de [---] mois / années est laissée à la structure pour expérimenter la mise en place des dispositions du présent accord relatives aux articles [---].

► ARTICLE 1.3 : REVISION

La révision d'un accord collectif permet de modifier, par avenant, une ou plusieurs dispositions de cet accord collectif. L'accord collectif peut donc évoluer sans qu'il soit nécessaire de le dénoncer.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes. La révision devra être faite par avenant conclu entre les parties contractantes.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trois mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne pourra être introduite dans le délai d'un an suivant sa date d'entrée en application ni dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Il appartient à l'accord collectif d'entreprise de prévoir les formes selon lesquelles et l'époque au terme de laquelle il pourra être révisé (art. L2222-5 du CT). C'est donc l'accord collectif initial qui prévoit les modalités de sa révision.



[Voir fiche révision d'un accord](#)

► ARTICLE 1.4 : DENONCIATION

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L2261-9 du Code du travail.
La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord, ou, à défaut d'accord, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément à l'article L2222-6 du code du travail, l'accord doit prévoir les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

► ARTICLE 1.5 : APPLICATION

Le présent accord entrera en vigueur au jour de la signature par les parties contractantes.

- Il s'applique aux contrats en cours d'application

Les avantages que les salariés tiennent d'accords collectifs ne s'incorporent pas au contrat de travail. Un salarié ne peut donc pas prétendre que l'avenant de révision aboutit à modifier son contrat de travail, pour conserver le bénéfice des avantages contenus dans la convention ou l'accord initial (Cass. soc., 23 janv. 2001, n° 99-41.250).

En principe, un accord d'entreprise ne peut pas modifier des éléments substantiels du contrat de travail d'un salarié sans son accord tels que la durée du travail, la rémunération ou le lieu de travail.

L'accord de performance collective

Les ordonnances travail prévoient aux articles L2254-2 et s. du Code du travail, un accord dit de « performance collective » destiné à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi. Cet accord d'entreprise peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L2253-1 ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

La révision à la baisse des droits des salariés peut porter sur un, deux ou les trois sujets que sont la durée du travail, la rémunération et la mobilité interne mais uniquement ces sujets. Un tel accord ne pourra pas réformer le système de remboursement des frais professionnels par exemple.

Les stipulations de cet accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (C. trav., art. L2254-2).



[Voir fiche sur l'accord de performance collective](#)

► ARTICLE 1.6 : PUBLICITE

Un exemplaire du présent document est mis à disposition de chaque salarié dans les locaux de l'association. Il pourra être communiqué sur demande sur support électronique ou sur support papier.

Il peut être procédé à la publication de l'accord d'entreprise dans les conditions de l'article L2231-5-1 du code du travail, « *dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable* ».

Un exemplaire du présent document est communiqué à la Fédération nationale COORACE.

Titre 2 – Recrutement et contrat

► **ARTICLE 2.1 : RECRUTEMENT DES PERMANENTS**

Tout recrutement est effectué conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur.

Tout nouveau candidat doit se soumettre au suivi médical conformément aux dispositions légales en vigueur et éventuellement communiquer le dernier avis d'aptitude.



[Voir la fiche sur la visite d'information et de prévention](#)

► **ARTICLE 2.1 BIS : RECRUTEMENT DES SALARIES EN PARCOURS**

Les associations intermédiaires définissent un processus de recrutement formalisé selon une démarche qualité (Cèdre iso, CAP). Une convention d'engagements réciproques définit les objectifs de chacune des parties dans une démarche d'auto-régulation.



Bonne pratique COORACE : Cèdre - CAP

- Le recrutement a lieu après l'accueil et le diagnostic de la situation sociale et professionnelle du salarié. 

- Le recrutement a lieu selon le processus d'accueil défini au sein de la structure. 

Missions auprès des employeurs de droit privé, des EPIC et EPA

Conformément à l'article L5132-9 du code du travail, pour pouvoir proposer des missions auprès de ces clients, l'association intermédiaire doit avoir conclu une convention de coopération avec Pôle emploi.

Si la mission d'un salarié en parcours excède 16 heures, les associations intermédiaires doivent obligatoirement faire une demande d'agrément auprès de Pôle emploi, quel que soit le type de contrat de travail conclu.



[Voir la fiche sur l'agrément dans les associations intermédiaires](#)

► ARTICLE 2.2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET EGALITE DE TRAITEMENT



Principe de non-discrimination dans les propositions de mission

Dans la mise à disposition de salariés de l'association, le souci de la protection des droits des salariés en parcours doit conduire à garantir l'exercice de ces droits sans que ceci n'engendre, dans les propositions de mission qui lui sont faites, de discrimination.

Disposition impérative



Egalité professionnelle et égalité de traitement dans le processus de recrutement

L'égalité professionnelle et salariale entre les salariés femmes et hommes et l'égalité de traitement sont des principes intangibles qui doivent être pratiqués dans les faits par l'association.

Les personnes en charge du recrutement ainsi que l'employeur s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'interdisent en conséquences de prendre toute décision concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail, d'un salarié en considération du sexe ou de la situation familiale.

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement de la même façon pour les femmes et pour les hommes, les critères de sélection étant identiques. Les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidats.

Dans le cadre du processus de recrutement et de l'attribution des missions, l'association s'engage à ce que ne soient pas posées des questions liées au sexe ou à la situation familiale ayant pour conséquence d'engendrer une inégalité dans l'évaluation des candidatures.

Disposition impérative

L'association s'engage aussi à prévenir toute discrimination de la part des entreprises utilisatrices envers les salariés en parcours dans le choix de l'attribution des missions.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de manière non discriminatoire. Elles sont formulées de manière neutre et ne comportent aucun terme susceptible de décourager les femmes ou les hommes et ainsi attirer les candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par des hommes ou attirer les candidatures masculines sur des postes occupés majoritairement pas des femmes.

Les personnes en charge du recrutement veilleront à faire évoluer la formulation des intitulés métiers utilisés dans les offres d'emploi pour les métiers les moins mixtes.



Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes.

Proposition



[Voir le guide COORACE pour agir en faveur de l'égalité Femmes/Hommes.](#)



Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l'embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère fixé à l'article L1132-1 du Code du travail, tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'âge, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Disposition impérative



Egalité de rémunération à l'embauche

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'association garantit à l'embauche un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, de qualification et/ou d'expérience conformément à l'article L3221-2 du Code du travail.

Disposition impérative

Le principe de non-discrimination s'applique pleinement. Ainsi, conformément à l'article L1132-1 du code du travail, « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) ».

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés en parcours, vont être nécessairement abordées des questions personnelles, liées à la situation familiale ou personnelle des salariés en parcours.



Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Disposition législative (pas de dérogation possible)

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Le Code du travail ne prévoyant aucune disposition spécifique concernant les Associations Intermédiaires sur ce sujet, on peut légitimement considérer qu'elles sont soumises aux obligations liées à l'embauche de personnes handicapées comme toutes entreprises, et donc dans l'obligation d'effectuer la Déclaration Obligatoire des Travailleurs Handicapés (DOETH), et qu'il faudra tenir compte dans leurs effectifs de l'ensemble des salariés (salariés permanents et salariés en insertion).



[Voir la fiche sur la DOETH](#)



Obligation de formation à la non-discrimination tous les cinq ans

Dans les associations intermédiaires, conformément à la législation en vigueur, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

L'association s'engage à prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à prévoir des mesures nécessaires pour y parvenir en application de l'article L1142-5 du Code du travail.

Disposition législative (pas de dérogation possible)

L'article L1131-2 du code du travail prévoit que dans toute *entreprise spécialisée dans le recrutement*, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.



La mission des associations intermédiaires est l'embauche de personnes en difficultés sociales et professionnelles aux fins d'insertion. Cette disposition s'applique donc aux associations intermédiaires et à n'importe quelle structure de l'insertion par l'activité économique.

► ARTICLE 2.3 : CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIES PERMANENTS



2.3.1. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Il doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé correspond à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Disposition impérative



2.3.2. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Conformément aux articles L1242-1 et L1242-2 du Code du travail, le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) n'est autorisé que :

- s'il n'a, en principe, ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise,
- pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire,
- dans l'un des cas expressément prévus par la loi.

Le CDD est obligatoirement écrit, établi selon les dispositions prévues par le Code du travail et comporte la définition précise de son motif.

Le CDD doit être remis au salarié dans les deux jours ouvrés en deux exemplaires.

Le recours au CDD est interdit pour l'exécution de travaux dangereux, pour le remplacement d'un salarié gréviste ou le remplacement d'un salarié licencié pour une raison économique.

Dispositions impératives

Précision sur la remise du contrat de travail suite aux ordonnances travail :

Le CDD doit être remis au salarié dans les deux jours ouvrés. Cependant, depuis les ordonnances travail, la non-transmission du CDD ou du contrat de mission dans un délai de 2 jours n'entraîne plus automatiquement la requalification du CDD en CDI. La sanction de l'inobservation de cette formalité peut être le paiement au salarié d'une indemnité égale à un mois de salaire (C. trav, art. L1245-1).

Cela ne dispense pas l'employeur de transmettre au salarié son contrat de travail. Il s'agit simplement d'une souplesse accordée à l'employeur. Il reste toujours un risque de requalification du contrat en CDI mais cette requalification n'est simplement plus **automatique**.

► ARTICLE 2.4 : CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIES EN PARCOURS

L'association intermédiaire accompagne les demandeurs d'emploi et leur fournit un emploi. Pour cela, le contrat de travail se pense comme un outil au service de la construction des parcours.

Le Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) est majoritairement utilisé par les AI. Mais comme tout type d'employeur de droit privé, tous les modes de contractualisation sont envisageables s'ils sont adaptés aux besoins des situations rencontrées.

Les contrats suivants peuvent être conclus : contrats à durée déterminée ; contrats à durée déterminée d'insertion ; contrats à durée déterminée d'usage ; contrats aidés et contrats de professionnalisation. Cette liste n'est pas limitative.

Le choix de conclure un contrat s'effectue au regard du besoin du salarié, et non uniquement au regard du besoin du client ou du cadre institutionnel.



[Voir le rapport AI, partie « L'AI, boîte à outils »](#)



2.4.1. Le contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU)

En début de parcours, il est habituellement proposé aux salariés des contrats à durée déterminée d'usage.

Proposition



Bonne pratique COORACE

Le CDDU a une place centrale dans le projet social et économique des associations intermédiaires. Les associations intermédiaires sont légalement autorisées à recourir à ce type de contrat en raison d'un usage constant lié aux spécificités de leur secteur d'activité (C. trav., art. D1242-1, 12°).

Ce sont des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (C. trav., art. L1242-2).

Il est essentiel de permettre au demandeur d'emploi de découvrir ses aspirations dans des domaines professionnels variés. Un retour durable à l'emploi nécessite une expérience professionnelle, d'un métier et/ou la construction d'un projet professionnel.

Des besoins temporaires du demandeur d'emploi justifient le recours à un contrat à durée déterminée (dépannage financier, obtention de droits).



Découverte : Phase de sensibilisation "métier". C'est la phase de découverte de postes différents permettant au/à la demandeur-euse d'emploi de trouver sa voie. C'est aussi le début de la construction d'un projet professionnel.

Soutien actif (autrement dénommé "stabilisation sociale") : Réponse apportée à un besoin social, résolution de problèmes sociaux et/ou de discrimination.

Le fait de bénéficier du cas de recours « usage constant » permet notamment :

- de ne pas avoir à verser la prime de précarité,
- de ne pas avoir à respecter le délai de carence entre des contrats successifs,
- de pouvoir conclure, sous certaines conditions, les contrats « à fin de tâche » en indiquant obligatoirement une durée minimale.



Plaidoyer : Le CDDU est utilisé comme un outil d'insertion au regard des besoins des salariés en parcours. La flexibilité de ce contrat permet une adaptation aux besoins sociaux et professionnels de la personne accompagnée.

Le secteur d'activité spécifique des AI autorisant le recours à ce type de contrat, justifie selon COORACE que ne soit pas appliqué le malus de l'article L5422-12 du code du travail



Bonne pratique COORACE

Lors d'une enquête réalisée auprès de nos adhérents, il est apparu que nombreux étaient ceux qui seraient prêts à payer une prime de précarité à la fin du contrat. Si la prime de précarité n'est pas imposée, rien n'interdit aux employeurs de la verser. Mais cette prime doit alors être versée à tous les salariés sous réserve de dénonciation de cet usage.



Bonne pratique COORACE

Le Contrat à Durée Déterminée d'Usage « Amélioré » (CDDUA)

Une autre forme de CDDU a bénéficié d'une expérimentation puis d'un essaimage au sein de la fédération COORACE. Il s'agit du CDD d'usage dit « amélioré » (CDDUA).

Le postulat de départ de la mise en place de ces CDDUA relève de plusieurs objectifs :

1. Renforcer le lien entre le contrat de travail et le projet associatif de l'AI en recentrant la conclusion du contrat sur le besoin du salarié.
2. Répondre aux attentes exprimées par les salariés en parcours d'augmenter leur niveau de rémunération et d'en garantir la stabilité.

3. Favoriser l'intégration future dans un emploi ordinaire par l'introduction de droits et obligations « ordinaires ».
4. Réduire les risques de requalification CDI des contrats de travail conclus alors que les besoins du client sont réguliers.



Outils COORACE : le CDDUA



Bonne pratique COORACE

L'usage de contrats de travail plus longs permet en effet de pallier le risque de maintien dans la précarité, plus souvent associé à l'usage de contrats courts (néanmoins indispensables pour amorcer des entrées en parcours notamment).

Autre proposition :



Il est proposé aux salariés des types de contrats adaptés à leur situation professionnelle, en fonction de l'avancement dans leur parcours d'insertion.

Le choix du contrat proposé à chaque salarié est défini par le projet de chaque structure, selon des critères précis.

Proposition



Mobilisation et préparation professionnelle (autrement dénommée "maintien dans l'emploi") : Réamorcer un parcours d'insertion professionnelle par des actions continues, un travail valorisant, rémunéré, un accompagnement adapté, une prise de risque mesurée de retour à l'emploi ordinaire.

Validation professionnelle (ou "développement des compétences") : L'acquisition d'une expérience professionnelle à court ou moyen terme. Il s'agit ici de "booster" le CV des salarié-e-s concerné-e-s.

Soutien actif (ou "stabilisation sociale") : Si la réponse apportée exige un travail plus profond et plus long pour la résolution des problèmes sociaux ou de discrimination.

2.4.2. Le contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI)

Lorsqu'un projet social et/ou professionnel est clairement défini, les salariés peuvent bénéficier de contrats à durée déterminée d'insertion.

Proposition

Les associations intermédiaires peuvent conclure des contrats à durée déterminée d'insertion conformément à l'article L5132-11-1 du Code du travail.

Ces contrats sont conclus pour une **durée minimum de 24 heures hebdomadaires de quatre à vingt-quatre mois**. L'article L5132-11-1 du Code du travail prévoit que la durée hebdomadaire de travail « *peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire* ». Cette disposition pourrait être comprise comme une clause de modulation légale mais la loi précise par ailleurs, concernant les contrats à temps partiel, que l'aménagement du temps de travail doit nécessairement être prévu dans un accord d'entreprise. C'est un exemple de disposition difficilement applicable en l'état.

Dans tous les cas, il est difficile de conclure des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures. La modulation est un premier élément de réponse, mais elle s'accompagne d'un lissage de rémunération.



Plaidoyer : Le CDDI n'est pas adapté aux associations intermédiaires. COORACE préconise une adaptation du CDDI aux AI avec un seuil d'heures hebdomadaires différent et une modulation sécurisée telle qu'elle apparaît à l'article L5132-11-1 du code du travail : « La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire ».

Conformément à l'article L5132-15-1, les ateliers et chantiers d'insertion concluent obligatoirement ce type de contrat ainsi que les EI.

C'est le droit du travail temporaire qui s'applique pour les salariés des ETTI (contrat de mission).

Disposition législative

2.4.3. Le contrat à durée indéterminée (d'insertion)

Des contrats à durée indéterminée peuvent être proposés aux salariés dans le cadre du parcours d'insertion.

Disposition législative



Templus : Permettre à des publics de bénéficier d'une intégration professionnelle à long terme hors du marché du travail ordinaire.

Soutien actif (ou "stabilisation sociale") : Si le besoin ne trouve aucune réponse dans le marché du travail ordinaire.

Les engagements Cèdre sont de simples **recommandations** COORACE.

Les contrats aidés

Il est aussi possible de conclure des contrats aidés. Un principe général du droit veut qu'il n'y ait pas lieu de distinguer, là où la loi ne distingue pas. Rien ne s'oppose, dans les textes légaux, à l'utilisation des CUI-CAE par des associations conventionnées AI, excepté le question/réponse de la DGEFP qui procède à une interprétation restrictive



Plaidoyer : COORACE défend la mobilisation de PEC en AI

Les contrats de professionnalisation

Avec la loi « avenir professionnel », le code du travail prévoit explicitement la possibilité pour les associations intermédiaires de pouvoir mobiliser des contrats de professionnalisation pour leurs salariés en parcours dans le cadre du conventionnement (modification des articles L5132-3 et L5132-8 du code du travail).



En outre, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre d'expérimentation pendant 3 ans, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Les modalités d'application seront définies par décret. Les SIAE sont expressément visées par cette mesure qui pourra être expérimentée sur l'ensemble du territoire.

Cette expérimentation permet de ne plus limiter le contrat de professionnalisation à l'acquisition d'une qualification professionnelle mais de l'ouvrir à des compétences particulières que pourront définir les SIAE avec les opérateurs de compétences (article 28 VI, anc. art. 13).

► ARTICLE 2.5 : PERIODE D'ESSAI

- Pour tous les salariés, une période d'essai est prévue dans le contrat de travail

Disposition facultative

- Aucune période d'essai n'est prévue

Disposition facultative

Pour les contrats à durée déterminée :

-  Une période d'essai est prévue au contrat de travail et varie selon la durée du contrat.

Celle-ci sera d'une durée de un jour par semaine de contrat dans la limite de deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois, et un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

- Aucune période d'essai n'est prévue.

Disposition facultative

Précision sur la durée de la période d'essai

Pour rappel, la durée maximale de la période d'essai qui peut être prévue pour chaque catégorie est de 4 mois pour les cadres, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 2 mois pour les employés (C. trav., art. L1221-19). Il convient de préciser la catégorie dans la grille de classification.

Pour les CDD, la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois, et un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois (C. trav., art. L1242-10).

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnités.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si un accord de branche le prévoit (C. trav., L1221-21). Un simple accord d'entreprise ne peut pas prévoir de renouvellement.



[Voir la fiche Embauche, période d'essai](#)



Dans le travail temporaire, l'article L1251-14 du Code du travail prévoit que le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

- 1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
- 2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;
- 3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission (C. trav., art. L1251-15).

► ARTICLE 2.6 : RESPECT DES DONNEES PERSONNELLES

Dans l'accord d'entreprise, nul besoin de détailler. Il suffit de rédiger une formulation générale sur la protection des données personnelles et le respect de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée en dernier lieu par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 pour transposer notamment le règlement européen sur la protection des données.

Le rappel des règles de protection, les informations précises sur les droits des salariés et les modalités d'utilisation des moyens informatiques devront apparaître impérativement dans une **charte informatique annexée au règlement intérieur de l'entreprise**.



Les traitements de données personnelles sont effectués dans le respect des droits des personnes conformément aux dispositions protectrices de la loi Informatique et Liberté et du Règlement européen sur la protection des données.

Concernant les données personnelles collectées dans le cadre des contrats de travail, une simple mention dans le contrat suffit, à la condition qu'une information plus détaillée sur les droits des salariés (d'accès, de rectification ou d'opposition voire d'effacement), la sécurité et les délais de conservation des informations, soit communiquée et signée sur un autre support. Les contrats de travail des permanents doivent néanmoins prévoir une **clause de confidentialité spécifique** concernant les données à caractère personnel et les données sensibles qu'ils auraient à traiter du fait de leur fonction (RH, CIP etc.).

Titre 3 – Durée et temps de travail des salariés permanents

Une association intermédiaire est soumise aux règles de droit commun du temps de travail dans ses rapports avec ses salariés permanents.

► ARTICLE 3.1 : TEMPS DE TRAVAIL



3.1.1. Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effective est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dispositions impératives

Le temps de travail effectif est le temps présumé, passé à la disposition ou pour le compte de l'employeur, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur (Cass. Soc. 7 avril 1998, n°95-44.343).



3.1.2. Durées maximales de travail

La durée de travail effective journalière ne dépasse pas 10 heures par jour.

La durée de travail effective hebdomadaire ne dépasse pas 48 heures sur une même semaine et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Dispositions impératives

Champ de la négociation : un accord d'entreprise peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de **douze heures** (C. trav., art. L3121-19). L'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le temps écoulé entre l'heure de début et de fin du travail comprend les heures de travail effectif, les heures de présence et les temps de pause.



[Voir la fiche Durée du travail, temps complet](#)



3.1.3. Temps de repas

Le temps de repas ne constitue pas du temps de travail effectif. Ce temps n'est pas rémunéré et n'est pas comptabilisé, sauf si un salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Disposition législative

Il est cependant possible de prévoir que ce temps est rémunéré.

Autre proposition :



Le temps de repas est considéré comme du temps de travail effectif.

Quelles sont les règles applicables en matière de temps de pause ?

Dès que le temps de travail quotidien atteint **six heures**, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de **vingt minutes**.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

Disposition législative : Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L3121-1 sont réunis (C. trav., art. L3121-33) : temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Champ de la négociation collective : Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif (C. trav., art. L3121-6).

Dispositions supplétives :

A défaut d'accords prévus aux articles L3121-6 et L3121-7 :

1. Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
2. Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;
3. Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité social et économique.



3.1.4. Temps de pause

- Une journée de travail de six heures est coupée par un repos minimum de trente minutes.
- Une journée de travail de 7 heures est coupée d'une pause de :
 - trente minutes
 - **quarante-cinq minutes**
 - une heure
 - une heure et trente minutes

Disposition facultative

► ARTICLE 3.2 : REPOS HEBDOMADAIRE ET TRAVAIL EXCEPTIONNEL



3.2.1. Repos hebdomadaire

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Disposition législative

Pour prévoir le travail le dimanche de ses permanents, chaque structure doit obtenir une autorisation. Ceci ne peut donc pas être prévu dans cet accord.

Si l'association a obtenu une autorisation pour faire travailler les salariés ce jour-là et que le salarié accepte de travailler, **l'employeur doit prévoir des majorations spécifiques.**

Contrairement à une idée reçue, ces majorations ne sont pas fixées par le Code du travail excepté pour les commerces de détail autorisés par le maire à ouvrir certains dimanches, commerces de détail alimentaire autorisés de plein droit à faire travailler jusqu'à 13 heures dont la surface de vente est supérieure à 400 m², commerces de détail alimentaire autorisés de plein droit à faire travailler jusqu'à 13 heures dont la surface de vente est supérieure à 400 m², établissements de commerce de détail autorisés par arrêté préfectoral à faire travailler pour l'un des motifs suivants, les salariés travaillant en équipe de suppléance.

Ce sont principalement les accords collectifs qui fixent des majorations de salaire pour le travail du dimanche, les réservant le plus souvent au travail exceptionnel ce jour-là.



[Voir la fiche Durée du travail, travail le dimanche](#)



3.2.2. Jours fériés - 1er mai

Seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Disposition impérative (C. trav., art. L3133-6)

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés selon la loi. Vous pouvez décider de les payer.

Au choix :



3.2.3. Jours fériés ordinaires

Les jours fériés suivants sont chômés et payés :
- (faire la liste des jours fériés chômés et payés)

ou

3.2.3. Jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires ne sont pas chômés.



Le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié a une ancienneté de trois mois.

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Disposition législative (C. trav., art. L3133-3)

Le salarié n'est pas tenu de récupérer les heures de travail non effectuées pendant un jour férié chômé.

Disposition législative (C. trav., art. L3133-2)



3.3.4. Majoration de rémunération les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés

- Le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés donne lieu, pour chaque heure effectuée, à un repos compensateur de durée égale, **majorée de 25%**.
- Le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés donne lieu, pour chaque heure effectuée, à un repos compensateur de durée égale, **majorée de 50%**.

Les jours ainsi acquis peuvent, après accord préalable entre les parties, être soit payés, soit récupérés.

Proposition

La loi n'a pas institué une obligation générale de majoration de salaire pour travail le dimanche. Autrement dit, il n'y pas de majoration de salaire spécifique pour le travail du dimanche sauf exception légale, convention collective, contrat de travail ou usage plus avantageux.

Comment gérer le paiement des jours fériés ?

Seul le 1er mai est obligatoirement non travaillé pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté. Si un salarié travaille le 1^{er} mai, il devra être payé une rémunération exceptionnelle avec majoration de 100%.

Les autres jours fériés sont chômés si des dispositions en ce sens sont prévues :

- par accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par convention ou accord de branche (C.trav., art.. L.3133-1) ;
- ou, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur (C.trav., art. L.3133-3-2).

La liste des jours fériés ordinaires figure à l'article L3133-1 du Code du travail.

Lorsque le jour férié est travaillé, le salarié perçoit une rémunération normale. De nombreux accords prévoient cependant une majoration de salaire ou un repos compensateur pour les heures travaillées pendant un jour férié ordinaire. C'est ce que nous proposons ci-dessous.

Un salarié ne peut prétendre à aucun jour de congé supplémentaire si un jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé (sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient).

► ARTICLE 3.3 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

En matière d'heures supplémentaires, vous pouvez prévoir des contreparties en repos ou en majoration salariales. Nous vous proposons les deux solutions suivantes au choix :



3.3.1. Majoration de rémunération les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés

- Le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés donne lieu, pour chaque heure effectuée, à un repos compensateur de durée égale, **majorée de 25%**.
- Le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés donne lieu, pour chaque heure effectuée, à un repos compensateur de durée égale, **majorée de 50%**.

Les jours ainsi acquis peuvent, après accord préalable entre les parties, être soit payés, soit récupérés.

Proposition

Option 1 : Contrepartie des heures supplémentaires en repos :



3.3.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Disposition législative (C. trav., art. L3121-29)



La semaine se décompte du :

- lundi au vendredi,
- lundi au samedi,
- lundi au dimanche.

Proposition



Chaque heure effectuée au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail effectif hebdomadaire donne lieu à un **repos compensateur** de durée équivalente avec prise en compte des majorations de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36e à la 43e heure incluse) et de 50% à partir de la 44e heure.

Disposition législative (C. trav., art. L3121-29)



Le repos compensateur est pris **dans le mois** [possibilité de prévoir une durée différente] qui suivent la réalisation des heures supplémentaires.

Proposition

Ces dispositions ne s'appliquent pas au salarié concerné par une modulation de son temps de travail.

Option 2 : Contrepartie des heures supplémentaires en majoration salariale :



3.3.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Disposition législative (C. trav., art. L3121-29)



La semaine se décompte du :

- lundi au vendredi,
- lundi au samedi,
- lundi au dimanche.

Proposition



Chaque heure effectuée au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail effectif hebdomadaire donne lieu à une majoration salariale de durée équivalente avec prise en compte des majorations de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36e à la 43e heure incluse) et de 50% à partir de la 44e heure.

Disposition législative (C. trav., art. L3121-29)



Le repos compensateur est pris **dans le mois** [possibilité de prévoir une durée différente] qui suivent la réalisation des heures supplémentaires.

Proposition

Ces dispositions ne s'appliquent pas au salarié concerné par une modulation de son temps de travail.

Les majorations sont obligatoires. Elles peuvent prendre plusieurs formes et leurs taux peuvent varier selon ce que prévoit l'accord d'entreprise, lorsqu'il y en a un.

Dispositions supplétives : A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % (C. trav., art. L3121-36).

Ordre public : Toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur. Les heures supplémentaires se décomptent par semaine mais peuvent être accomplies au-delà de la durée légale.

Champ de la négociation collective :

Un accord d'entreprise peut :

- prévoir le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente (**ce taux ne peut être inférieur à 10 %**) ;
- définir le contingent annuel au-delà duquel le salarié a droit à une contrepartie ;
- fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Un accord d'entreprise peut également :

- prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;
- prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

Enfin, un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.



[Voir la fiche Durée du travail, heures supplémentaires](#)

► ARTICLE 3.4 : SPECIFICITES DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL



3.4.1. Durée de travail du salarié à temps partiel

Les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail de 35 heures sont considérés comme des salariés à temps partiel.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine.

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat de travail du salarié.

Dispositions impératives (C. trav., art. L3123-27)

Seul un accord de branche peut modifier la durée minimale de travail (C. trav., art. L3123-1).



3.4.2. Limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires

- Le nombre des heures complémentaires ne peut être supérieur **au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle** de travail prévue dans le contrat de travail du salarié.

Disposition supplétive (C. trav., art. L3123-28)

ou



3.4.2. Limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires

- Le nombre des heures complémentaires ne peut être supérieur **au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle** de travail prévue dans le contrat de travail du salarié.

Négociable (C. trav., art. L3123-20)

Note explicative sur les heures complémentaires

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat de travail du salarié. Ces heures ne sont pas soumises au même régime que les heures supplémentaires.

Pour faire accomplir des heures complémentaires à un salarié, il faut respecter certaines limites.

Tout d'abord, les heures complémentaires ne peuvent amener un salarié à travailler au-delà de la durée légale de travail.

Champ de la négociation : un accord d'entreprise peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires **jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle** de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif.

Exemple : une durée mensuelle de travail du salarié est fixée à 120 heures par le contrat de travail. Un salarié peut donc effectuer jusqu'à 40 heures complémentaires par mois ($120/3=40$).

Chacune des heures complémentaires effectuées devra être majorée.

Seul un accord de branche étendu peut modifier le taux de majoration des heures complémentaires : il ne peut être inférieur à 10 % (C. trav., art. L3123-21).

Cependant, il est possible de prévoir un taux supérieur par accord d'entreprise.

L'accord peut aussi définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail (L3123-23).

Disposition supplétive : A défaut d'accord, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu ne peut être supérieur **au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle** de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement du même article L. 3121-44.

Exemple : le contrat de travail d'un salarié prévoit une durée de travail de 25 heures par semaine. Ce salarié peut donc effectuer 2,5 heures complémentaire (2h30) maximum par semaine car ce nombre d'heures ne peut être supérieur au 1/10e de la durée hebdomadaire contractuelle ($25/10 = 2,5$).



3.4.3. Taux de majoration des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Disposition impérative (C. trav., art. L3123-19)



[Voir la fiche Durée du travail, temps partiel](#)

► ARTICLE 3.5 : ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES PERMANENTS



L'employeur et le salarié établissent un document de suivi des heures de travail effectuées pour tous les salariés à temps complet et à temps partiel.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en forfait jours, l'employeur doit établir un suivi du nombre de jours de travail effectué.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l'employeur et signé par les deux parties.

Le salarié communique à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur et de tout changement éventuel.

L'employeur valide le contenu du document communiqué.

Disposition optionnelle

► ARTICLE 3.6 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

--> Il est conseillé de faire de l'aménagement du temps de travail un accord spécifique distinct de l'accord d'entreprise afin de pouvoir le réviser indépendamment de cet accord.



[Voir la fiche Durée du travail, Modulation et aménagement du travail](#)

Un aménagement du temps de travail nécessite un accord sur le sujet (accord d'entreprise ou accord spécifique).



Conformément à l'article L3121-44, un accord conclu sur ce fondement doit prévoir :

- **la période de référence**, qui ne peut excéder un an (ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans : ce qui n'est pas le cas des AI) ;
- **les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail** (à savoir : la loi fixe le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires à sept jours, mais l'accord peut en disposer autrement) ;
- **les limites pour le décompte des heures supplémentaires** ;
- **les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période** ;
- **si la période de référence est supérieure à un an, une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré (si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut également prévoir cette même limite hebdomadaire).**



Période de référence

Conformément à l'article L3121-44 du code du travail, le temps de travail est aménagé sur une période de référence de [à compléter – un an maximum].

Il est possible, via un accord d'entreprise, de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et **au plus égale à l'année** (C. trav., art. L3121-44).

A défaut d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement d'un aménagement du temps de travail mais cette organisation ne pourra se faire que :

- Dans la limite de 9 semaines pour les entreprises ayant moins de 50 salariés ;
- Dans la limite de 4 semaines (comme c'était le cas avant la loi travail) dans les entreprises de 50 salariés et plus (C. trav., art. L3121-45).

Conditions et délai de prévenance

La durée ou les horaires de travail pourront être modifiés en cas de [*nécessité impérieuse du service : à choisir par la structure*].

Les salariés seront informés par [*écrit, téléphone*] de ces changements de durée ou d'horaires de travail au moins [*définir le nombre de jours*] jours avant le changement.

Champ de la négociation collective fixé à l'article L3123-22 : un accord d'entreprise peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Ce délai ne peut être inférieur à **trois jours ouvrés**.

Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les **cas d'urgence définis** par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de précision du délai de prévenance des salariés en cas de changements d'horaires dans l'accord, le délai est de **7 jours** (C. trav., art. L3121-47).

Le délai de prévenance est de 3 jours dans l'accord ACI

Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires et traitées comme telles :

- les heures effectuées en cours d'année au-delà de la limite haute hebdomadaire ;
- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans l'année, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du dépassement de la limite supérieure.

Constituent des heures supplémentaires (C. trav., art. L3121-41 et L3121-44) :

- si la période de référence est annuelle : **les heures effectuées au-delà de 1 607 heures** annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord ;
- si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an : les heures effectuées **au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence**. Lorsque la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. De telles heures supplémentaires n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de un ou trois ans si un accord de branche l'autorise.

A la place des heures supplémentaires, la structure peut définir une alternance de semaines hautes et basses :

Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de [---]
[jusqu'à 44 heures max si modulation sur 12 semaines – si modulation en-dessous de 12 semaines : possible de prévoir jusqu'à 48H].

Les heures éventuellement travaillées chaque semaine au-delà de la limite haute fixée par l'accord sont des heures supplémentaires qui doivent être rémunérées avec la paye du mois où elles sont effectuées.

Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés fait l'objet d'un lissage, la même somme étant versée tous les mois, indépendamment des heures de travail réellement effectuées.

Afin que les salariés concernés puissent percevoir une même rémunération d'un mois sur l'autre et ce, quel que soit le nombre d'heures ou de jours du mois considéré, l'accord aménageant le temps de travail peut stipuler que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord (C. trav., art. L3121-44).

Absences

Les absences rémunérées ou indemnisées ainsi que les absences autorisées et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne donneront pas lieu à récupération.

Elles sont comptabilisées pour le volume d'heures qui aurait dû être travaillé, heures supplémentaires comprises.

Si ce volume ne peut être déterminé, elles sont décomptées pour la valeur de la durée moyenne du travail soit sept heures par jour.

Lorsqu'un salarié est embauché en cours de période ou que son contrat est rompu en cours de période, sa rémunération est régularisée en lissant le salaire sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, et en décomptant les heures supplémentaires à la fin de l'année (pour le salarié entré en cours d'année) ou au terme du contrat du salarié (pour le salarié dont le contrat est rompu en cours d'année) par comparaison avec un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Salariés à temps partiel :

L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est prévu à l'article L3121-44 du Code du travail. Pour le salarié à temps partiel, l'accord doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Modification du contrat de travail d'un salarié :

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet (C. trav., art. L3121-43).

Titre 4 – Durée et temps de travail des salariés en parcours



[Voir la fiche Présentation générale des associations intermédiaires](#)

► ARTICLE 4.1 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF



4.1.1. Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effective est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En cas de mise à disposition, le salarié en parcours se conforme aux directives de l'utilisateur.

Disposition de droit commun impérative

Le temps de travail effectif est le temps présumé, passé à la disposition ou pour le compte de l'employeur, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur.

Les salariés en parcours peuvent prévoir, d'un commun accord avec leur employeur, des plages horaires de disponibilité pendant lesquelles la structure peut les appeler et leur proposer une mise à disposition. Ces plages horaires ne sont pas considérées comme des périodes d'astreinte.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (article L3121-9).

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos (L3121-11).

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L3132-2 et L3164-2 (L3121-10).

Ce qui est mis en place ici ne correspond pas à de l'astreinte, il est simplement convenu d'une plage horaire de disponibilité avec un salarié qui est en droit de refuser la mission. Il n'y a donc pas à accorder de contreparties au salarié et le salarié qui n'a pas pu réaliser la mission ne pourra pas être sanctionné s'il ne s'est pas rendu disponible pendant la plage horaire convenue. Il s'agit d'un simple arrangement pour les deux parties.

Depuis un arrêt de 2013, la jurisprudence rappelle que l'AI peut tenir compte de plages d'indisponibilité du salarié mais ne doit pas lui imposer de se tenir constamment à la disposition de l'association (Cass. soc., 23 oct. 2013 n°12-19.150 ; CA Nîmes, 20 février 2018, RG n° 15/05703).



[Voir la fiche Durée du travail, astreintes](#)



4.1.2. Spécificité du temps de travail des salariés en parcours

Le salarié en parcours dans l'association intermédiaire est soumis aux règles de l'utilisateur concernant les conditions d'exécution du travail, à savoir la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Disposition législative (C. trav., art. L1251-21)

En cas de mise à disposition d'un salarié en parcours, les règles relatives à la durée du travail applicables sont celles de l'utilisateur.

Selon l'article L1251-21 du Code du travail, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, notamment la durée du travail ; le travail de nuit ; les repos hebdomadaire et jours fériés.



[Voir la fiche Associations intermédiaire, mise à disposition](#)

4.1.3. Temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail

Le temps de trajet domicile-lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf lorsqu'il dépasse la durée habituelle de trajet que réalise quotidiennement le salarié.

Disposition législative (C. trav., art. L3121-4)

En principe, le temps de trajet du domicile au lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif. En revanche, lorsque le temps de trajet domicile-travail dépasse un temps normal de trajet, il peut donner lieu à une contrepartie financière ou sous forme de repos.

Pour les juges, il faut se reporter à une durée de trajet considérée comme normale dans la région (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-21519).

En principe, le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail **ne correspond pas à du temps de travail effectif** (C. trav., art. L3121-4).

Si le temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. Par ailleurs, la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit entraîner aucune perte de salaire (C. trav., art. L3121-4).

Lorsqu'un salarié est contraint de passer par le siège de son entreprise avant l'heure d'embauche et après la débauche (par exemple pour prendre ou ramener du matériel), il doit être payé pour le temps de trajet entreprise-chantier car il est en situation de travail effectif (Cass. soc., 13 mars 2002, n° 99-43.000).

Peu importe le temps dont dispose le salarié pour les effectuer. Dès lors que l'intéressé ne se soustrait pas à l'autorité du chef d'entreprise, la durée de ces trajets, même entrecoupés d'interruptions (à objet privatif), constitue du temps de travail effectif (Cass. crim., 2 sept. 2014). La question est plus complexe lorsqu'il s'agit du temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre.



4.1.4. Temps de trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

L'employeur rembourse néanmoins les frais de transport engagés par le salarié entre deux missions si elles sont contiguës.

Dans tous les cas, l'employeur comptabilise les temps de trajet d'un lieu à un autre pour apprécier si les repos minimum et la durée maximale hebdomadaire du travail sont bien respectés.

Interprétation COORACE

Le temps de trajet devrait être rémunéré s'il était considéré comme du temps de travail effectif.

Pour rappel, le temps de travail effectif correspond au « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (article L3121-1 du Code du travail).

Sont donc notamment visés les déplacements :

- d'un chantier ou d'un établissement à l'autre ;
- pour aller voir un client ;
- pour aller prendre livraison d'une marchandise ou d'un matériel ;
- pour se rendre en réunion.

Le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail est assimilé à du temps de travail effectif dès lors que le salarié ne peut pas se soustraire à l'autorité de l'employeur pendant le trajet (Circ. DRT no 2003-06, 14 avr. 2003 ; Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 04-47.505).

Les textes ne sont pas clairs concernant les cas où un salarié est mis à disposition et effectue différentes missions chez différents clients tout en ayant plusieurs contrats de travail avec une même structure.

Lorsqu'un salarié en parcours a un contrat long avec une structure (plusieurs missions chez des clients mais un seul contrat de travail), l'employeur est tenu de prendre en charge les temps de déplacements entre les différentes missions puisque le salarié reste lié par un même contrat de travail à partir de sa première mission de la journée jusqu'à la dernière.

La jurisprudence est constante sur le sujet.

Doivent être analysés comme un temps de travail effectif au sens de l'article L3121-1 du Code du travail, dont l'absence de prise en compte dans le calcul du salaire caractérise le délit de travail dissimulé, les temps de déplacement professionnel ne relevant pas des dispositions de l'article L3121-4, effectués par le salarié d'une entreprise d'aide à la personne pour se rendre du domicile d'un client à celui d'un autre afin d'y accomplir la mission que lui confie son employeur.

Plusieurs arrêts ainsi qu'une directive européenne nous amènent à être particulièrement vigilants sur ce sujet et à vous conseiller de payer ce temps de trajet dès que possible, et impérativement si un salaire n'a qu'un seul contrat de travail et plusieurs missions à effectuer, et donc de la prendre en compte dans votre modèle économique.

En effet, l'AI reste employeur entre les missions, il subsiste un risque que le juge requalifie ce temps en un temps de travail effectif.

Dans tous les cas (si le salarié a plusieurs contrats de travail avec la structure pour chaque mission auprès d'un client différent), il faudra être vigilant à **comptabiliser les temps de trajet d'un lieu de travail à l'autre pour apprécier si les repos minimum et la durée maximale hebdomadaire du travail son bien respectés** (CJCE, 1er déc. 2005, aff. C-14/04 ; CE, 28 avr. 2006, no 242727, no 243359 et no 243385 ; Cass. soc., 26 mars 2008, no 06-45.469).

Les règles du temps de travail applicables étant celles de l'utilisateur, il peut être demandé au client de payer ce temps à la structure afin que vous puissiez à votre tour rémunérer le salarié. Vous pourriez par exemple l'insérer dans le coût de la mise à disposition.



[Pour plus de détails sur le temps de trajet des salariés en parcours, une fiche juridique est disponible dans la boîte à outils sur le site COORACE.](#)



4.1.5. Temps d'habillage et de déshabillage des salariés en parcours

Si le port d'une tenue de travail est imposé au salarié en parcours par l'entreprise utilisatrice, le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif.

Le contrat de travail et le contrat de mise à disposition doivent prévoir cette clause aux conditions particulières.

Proposition

Le temps d'habillage et de déshabillage constitue aussi du temps de travail pour lequel il convient d'appliquer les règles de l'utilisateur.

[ACI ou EI]

Temps d'habillage et de déshabillage

Si le port d'une tenue de travail est imposé par l'entreprise, le temps d'habillage et de déshabillage sera assimilé à du temps de travail effectif. Le contrat de travail devra prévoir cette clause aux conditions particulières.

Ordre public : des contreparties sont obligatoirement accordées. Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière (C. trav., art. L3121-3).

Champ de la négociation collective : il est possible de choisir d'accorder des contreparties ou bien d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Dispositions supplétives : A défaut d'accord, le contrat de travail doit prévoir ces contreparties.

► ARTICLE 4.2 : DUREE DE TRAVAIL



« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L3123-6 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. » C'est ce qui ressort de l'article L5132-7 du code du travail.

Par ailleurs, l'article L5132-11-1 du code du travail, prévoit la conclusion de CDDI avec une durée hebdomadaire minimum de 24 heures.

Mais, parallèlement à cette disposition, l'article L5132-11 du code du travail prévoit que « *Le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat pour les activités autres que celles mentionnées à l'article L5132-9* ».

Cette disposition est interprétée comme autorisant l'association intermédiaire dans le cadre d'une mise à disposition, **à ne pas prévoir contractuellement de durée hebdomadaire du travail, les heures étant précisées dans un relevé d'heures.**

Il est admis que l'AI puisse ne pas contractualiser par avance d'un volume d'heure prédéfini. La Cour de cassation s'est prononcée en ce sens en 2013. Elle a approuvé la Cour d'appel d'avoir relevé, sur le fondement de l'article L5132-11 que « l'association ne s'était pas engagée sur une durée de travail et que la salariée avait été rémunérée sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, au regard de fiches horaires renseignées mensuellement détaillant jour après jour les heures de travail effectif, signées par l'utilisateur et la salariée » (Cass. soc., 23 oct. 2013 n°12-19.150).

Cet arrêt reconnaît que les AI peuvent, sur le fondement de l'article L5132-11 al 2 du code du travail, ne pas s'engager sur des heures lorsqu'elles rémunèrent les salariés en fonction des heures attestées par un relevé d'heures.

Depuis 2013 et jusqu'à récemment, les décisions des juges recensées sur cette question du fond vont dans ce sens : CA Pau, soc., 16 janvier 2014, RG n° 12/00289 ; CA Toulouse, 4e Ch, Sect 1, 24 juin 2016, RG n° 14/05115 ; CA Nîmes, 20 février 2018, RG n° 15/05703



4.2.2. Durée hebdomadaire des salariés en parcours

Dans la mesure du possible, l'association prévoit une durée hebdomadaire au contrat conformément à la démarche de qualité.

Néanmoins, le salarié est rémunéré sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur.



4.2.3. Dépassement de la durée maximale journalière de travail

Si le salarié en parcours est amené à travailler une même journée ou une même semaine auprès d'utilisateurs différents, il revient à l'association intermédiaire, en tant qu'employeur, de vérifier le respect des durées maximales du travail et le repos obligatoire quotidien.

Disposition législative



4.2.4. Dépassement de la durée légale hebdomadaire

Le seuil des heures supplémentaires s'apprécie utilisateur par utilisateur.

Si l'ensemble des heures effectuées dépasse la durée hebdomadaire légale, le paiement des heures supplémentaires est dû par l'association intermédiaire.

Disposition jurisprudentielle



[Voir la fiche Calcul des heures supplémentaires/complémentaires pour un salarié qui travaille chez plusieurs utilisateurs](#)

► ARTICLE 4.3 : ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES EN PARCOURS



L'employeur et le salarié en parcours établissent un suivi des heures de travail effectuées.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l'employeur et signé par les deux parties ainsi que par l'utilisateur chez qui les heures ont été effectuées.

Le salarié communique à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur et tout changement éventuel afin de permettre à l'employeur de réaliser un suivi et d'empêcher le dépassement des durées maximales de travail.

► ARTICLE 4.4 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL DES SALARIES EN PARCOURS



[Voir la fiche Associations intermédiaire, mise à disposition](#)

L'article L5132-11 prévoit que « pour les mises à disposition entrant dans le champ de l'article L5132-9, la rémunération du salarié, au sens de l'article L3221-3, ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans l'entreprise, après période d'essai ». Cette disposition opère une distinction entre les salariés mis à disposition auprès de clients « personnes morales de droit privé », EPIC et EPA et les salariés mis à disposition auprès de clients du secteur public ou auprès de particuliers.

Ainsi, en application de ce principe d'égalité de traitement, si les salariés du client bénéficient d'une majoration salaire prévue par la convention collective ou l'usage, le salarié mis à disposition doit également en bénéficier.



4.4.1. Repos hebdomadaire et paiement des jours fériés des salariés en parcours

Les règles applicables relatives à la rémunération sont celles du client.

Si le client est une personne morale de droit privé, un EPIC ou EPA dont les salariés bénéficient d'une majoration salaire prévue par la convention collective ou l'usage, le salarié mis à disposition doit également en bénéficier.



Si le client est une personne morale du secteur public, sauf s'il existe des usages plus favorables dans l'AI, le salarié perçoit le salaire convenu.

Conformément à l'article L5132-11 du Code du travail, le paiement des jours fériés est dû au salarié d'une association intermédiaire mis à disposition des employeurs de droit privé, EPIC et EPA dès lors que les salariés de cette personne morale en bénéficient.

Pour rappel, pour les salariés mis à disposition auprès d'entreprises, le paiement des jours fériés chômés leur est dû dès lors que les conditions suivantes sont remplies (L5132-11 du Code du travail) :

- les salariés du client sont rémunérés pour le jour férié chômé ;
- le jour férié est inclus dans une mission en cours pour le salarié mis à disposition;
- le salarié n'est pas en absence injustifiée.

Concernant les mises à disposition auprès de particuliers, l'article 18 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 précise que « seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 1er Mai

ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %. ».



Bonne pratique COORACE

Il est possible d'intégrer la rémunération des jours fériés des salariés en parcours en augmentant le taux horaire des mises à disposition.

Plusieurs associations intermédiaires font ce choix-là. Cela permet de simplifier les démarches administratives mais c'est aussi plus facilement accepté par l'utilisateur puisque la rémunération du jour férié est lissée.



[Voir la fiche Rémunération, Salaires](#)

► ARTICLE 4.5 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL



Le salarié en parcours dans l'association intermédiaire étant soumis aux règles de l'entreprise utilisatrice en matière de durée du travail, les règles applicables relatives à la modulation du temps de travail sont celles de l'entreprise utilisatrice dans laquelle le salarié est mis à disposition.

Disposition impérative (C. trav., art. L1251-21)

Un salarié en parcours peut donc être soumis à la modulation du temps de travail sous réserve des dispositions applicables chez l'utilisateur.



Plaidoyer : L'adaptation du CDDI

COORACE préconise une adaptation du CDDI aux AI avec un seuil d'heures hebdomadaires différent et une modulation sécurisée telle qu'elle apparaît à l'article L5132-11-1 du code du travail : « La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire ».

A cette fin :

- la durée de travail serait fixée mensuellement et non à la semaine pour permettre aux structures de moduler à la hausse et la baisse sur une période de 4 semaines
- la modulation telle qu'elle est rédigée à l'article L5132-11-1 n'est pas une modulation stricto sensu mais une autorisation de montée en charge, et ce, dans l'intérêt du salarié en parcours : autrement dit, il peut bénéficier d'une durée supérieure à la durée initialement convenue. La durée de travail est une **durée de travail mensuelle plancher**.

Titre 5 – Accompagnement des salariés en parcours

Comme le rappelle régulièrement la jurisprudence, « l'obligation pour l'association intermédiaire d'assurer l'accueil ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable constitue une des **conditions d'existence** de ce dispositif d'insertion par l'activité professionnelle » (Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-14.027).

Ce faisant, l'association intermédiaire facilite la projection de la personne dans une perspective qui la rapproche, ou la met, dans une situation de retour à l'emploi.

L'association intermédiaire déploie des actions d'accompagnement adaptées et différenciées selon les personnes et le territoire dans lequel elle est implantée.

Le service de l'association intermédiaire est l'accompagnement socio-professionnel couplé à un ou plusieurs contrats de travail. Le service proposé dans le cadre de l'association est déployé dans le cadre des parcours proposés, le plus souvent sur la base d'engagements réciproques.

L'accompagnement s'appuie sur un diagnostic élaboré en phase d'accueil à partir de la demande et (ou) des besoins repérés de la personne d'une part, de l'offre d'insertion de l'association et des besoins du territoire d'autre part.

Titre 6 – Absences

► ARTICLE 6.1 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié en parcours est simplement inscrit dans l'AI mais n'a pas de contrat de travail en cours, on ne parle pas de suspension du contrat parce qu'il n'y a pas de contrat en cours.

Cependant, pendant cette période, le salarié en parcours, même s'il n'a pas de contrat de travail en cours, continue de bénéficier d'un accompagnement de la part de l'association intermédiaire.

Il faut différencier les périodes de mise à disposition des périodes de suspension du contrat de travail.



6.1.1. Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents événements d'ordre privé ou professionnel. Il s'agit d'une période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou partie de ses effets. La suspension du contrat de travail implique que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire correspondant à ses compétences et un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Disposition impérative (C. trav., art. L1226-7)

La suspension du contrat de travail est la situation dans laquelle les deux conditions essentielles du contrat de travail, à savoir la fourniture d'un travail par le salarié et le paiement du salaire correspondant par l'employeur, cessent de manière temporaire sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail.

La suspension implique donc que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire, correspondant à ses compétences et au paiement d'un salaire égal ou supérieur à celui correspondant à son emploi précédent. *Ex : un arrêt maladie, une formation professionnelle ou la grève sont des suspensions du contrat de travail.*



6.1.2. Suspension pour cause de maladie, accident, maternité

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et notamment conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale, constituent une suspension du contrat de travail.

En cas d'indisponibilité du salarié pour maladie ou accident, le salarié adressera un certificat médical à l'employeur dans les 48 heures, soit deux jours ouvrables.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 4 jours ouvrés, pourra être considéré comme une faute pouvant entraîner l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Dispositions impératives (C. trav., L1226-7 à L1226-9)



6.1.3. Prise en charge des jours de carence

Lorsqu'un salarié est absent pour raison médicale, l'association prend en charge, sous conditions, **les trois jours de carence non payés par la Sécurité sociale**.

Un **maximum de six jours de carence** par année civile est accordé dans ce cadre.

L'absence doit avoir fait l'objet d'un arrêt de travail remis par le salarié à l'association dans les délais impartis mentionnés ci-dessus.

La prise en charge est assurée :

- pour tout salarié permanent présent depuis au moins 6 mois d'ancienneté sans interruption dans l'association,
- ou pour tout salarié en parcours ayant effectué [*décider du nombre d'heures*] heures depuis le début de son parcours dans la structure.

Proposition

Sur les jours de carence

Le délai de carence n'est pas le même en ce qui concerne les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) et les indemnités complémentaires versées par l'employeur. Ce n'est pas le même non plus selon qu'il s'agit d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou non.

Pour rappel, **le délai de carence**, est la période qui s'écoule entre la survenance de l'incapacité de travail et l'indemnisation du salarié. Voici un point sur les différents délais :

Sur le versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale (IJSS)

Les indemnités journalières sont des sommes versées par la Sécurité sociale dont le montant varie selon le salaire de base du salarié.

En cas d'arrêt maladie non lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la Sécurité sociale applique un **délai de carence de 3 jours** – les indemnités journalières ne sont pas versées pendant les 3 premiers jours de l'arrêt maladie. Elles sont versées à partir du 4e jour.

En cas d'accident du travail, il n'y a **pas de délai de carence** : le jour de l'accident est intégralement payé par l'employeur et le premier jour qui suit l'arrêt de travail est payé par la CPAM.

Une structure peut prévoir le maintien du salaire dès le premier jour d'absence en cas d'arrêt de travail : il s'agit là de la subrogation. Dans ce cas, l'employeur percevra les indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie.



6.1.4. Subrogation

Lorsqu'un salarié qui a plus d'un an d'ancienneté ou cumule 750 heures travaillées dans la structure depuis le début de son parcours en fait la demande, l'association peut percevoir en lieu et place du salarié les indemnités de Sécurité sociale dues au titre de la maladie, congé paternité, maladie professionnelle, maternité en contrepartie du versement du salaire maintenu durant la période d'absence.

L'association continue ainsi de verser au salarié son salaire habituel sans que celui-ci ne soit pénalisé par les délais générés lors du traitement de son dossier par la Sécurité sociale.

La subrogation ne peut intervenir que si le salarié a des droits ouverts à la Sécurité sociale au titre des indemnités nature (indemnités journalières, congés maternité, etc.).

Possibilité offerte par le code de la Sécurité sociale (Article D1226-3) et bonne pratique (proposé par la fiche Pôle emploi)

Sur la subrogation

L'employeur avance au salarié les indemnités journalières (IJ) qui lui seront versées par la Sécurité sociale et perçoit directement à la place du salarié les IJ. En principe, les IJ sont versées directement par la caisse au salarié.

En principe, l'employeur n'a pas à en faire l'avance ni à les faire figurer sur le bulletin de paie. Il peut toutefois être subrogé dans les droits du salarié, c'est-à-dire lui avancer les indemnités journalières de la Sécurité sociale et en obtenir a posteriori remboursement auprès de la caisse.

Certaines conventions collectives ou certains accords de branche peuvent imposer cette pratique de la subrogation à l'employeur. Certaines AI ont fait le choix de la mettre en place sans que cette pratique soit généralisée. Autrement dit, la subrogation n'est pas obligatoire sauf si imposée par une disposition étendue d'une convention collective obligatoirement applicable ou appliquée à titre volontaire.

6.1.5. Calcul de l'ancienneté pour bénéficiaire de la subrogation

La condition d'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence en cumulant toutes les périodes de travail accomplies dans la même « entreprise » dans le cadre d'un contrat de travail.

Disposition impérative (C. trav. art. D1226-8 du Code du travail)



Toutefois, si un nouveau CDD a été conclu après une **période d'interruption d'un mois** entre le nouveau contrat et le contrat précédent, alors, l'ancienneté est calculée uniquement entre le début et la fin du nouveau contrat.

En d'autres termes, le compteur est redémarré à zéro comme si le salarié venait d'entrer dans l'entreprise.

Il conviendra donc de bien vérifier si le salarié a bénéficié d'un simple renouvellement de son contrat ou bien si le nouveau contrat a été conclu quelque temps après l'expiration d'un dernier contrat.

Cf. lettre circulaire ACOSS n°2014-0000002 du 4 février 2014 qui détaille la façon de calculer l'ancienneté pour les salariés en CDDU concernant l'affiliation à la complémentaire santé.

En revanche, l'article L1226-1 du Code du travail prévoit l'obligation de verser une indemnité complémentaire aux IJ de la Sécurité sociale sous un certain délai lorsque le salarié remplit certaines conditions. Cette indemnité s'ajoute aux indemnités que verse directement la Sécurité sociale aux salariés.

6.1.5. Calcul de l'ancienneté pour bénéficiaire de la subrogation

La condition d'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence en cumulant toutes les périodes de travail accomplies dans la même « entreprise » dans le cadre d'un contrat de travail.

Disposition impérative (C. trav. art. D1226-8 du Code du travail)

Toutefois, si un nouveau CDD a été conclu après une **période d'interruption d'un mois** entre le nouveau contrat et le contrat précédent, alors, l'ancienneté est calculée uniquement entre le début et la fin du nouveau contrat.

6.1.6. Paiement des indemnités complémentaires aux allocations journalières prévues par la Sécurité sociale

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur verse aux salariés d'au moins un an d'ancienneté des indemnités complémentaires aux allocations journalières prévues par la Sécurité sociale :

-  **le premier jour d'absence** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
Code du travail
-  **le quatrième jour d'absence** en cas d'accident ou de maladie non professionnelle,
Proposition d'amélioration

Durée et montant de l'indemnisation

Le montant de cette indemnisation complémentaire (qui se réalise en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale) est de :

- 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler les 30 premiers jours ;
- 66,66% les 30 jours suivant, dans un plafond de 90 jours maximum.

Disposition impérative (D1226-1 du CT)



Au-delà de 5 ans d'ancienneté, l'employeur augmente ces indemnités conformément à l'article D1226-2 du Code du travail.

Disposition impérative

Sur le versement des indemnités complémentaires par l'employeur

Le Code du travail prévoit que des indemnités complémentaires viennent s'ajouter aux IJSS sous certaines conditions (L1226-1 du Code du travail).

Tout salarié ayant **une année d'ancienneté** dans la structure bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L321-1 du Code de la Sécurité sociale, à condition :

- 1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
- 2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- 3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire intervient obligatoirement dès :

- **le 1er jour** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- **le 8e jour** en cas de maladie ou d'accident non professionnel (D1226-3 du Code du travail) – donc après un délai de carence de 7 jours.

Le montant de cette indemnisation complémentaire (qui se réalise en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale) est de :

- **90%** de la rémunération brute qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler les 30 premiers jours ;
- **66,66%** les 30 jours suivants, dans un plafond de 90 jours maximum (D1226-1 du CT).

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, ces indemnités sont plus élevées (D1226-2 du CT).

► ARTICLE 6.2 : DETERMINATION ET MODALITE DE PRISE DE CONGES PAYES

6.2.1. Droit aux congés payés



Le nombre de jours de congés est déterminé conformément aux dispositions légales. Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit un total de 30 jours ouvrables sur l'année.

- Si le calcul se fait en jours ouvrés : le salarié acquiert 2,08 jours par mois soit un total de 25 jours ouvrés sur l'année.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits que les salariés à temps plein.

Dispositions impératives



[Possibilité d'opter pour un calcul des jours de congés en jours ouvrables ou jours ouvrés mais l'option la plus favorable devra être retenue pour les salariés.]

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

Disposition impérative (L3141-2 du CT)

La structure peut choisir la base de calcul en jours ouvrés. Pour rappel, une semaine comporte 6 jours ouvrables comprenant 5 jours ouvrés auxquels on ajoute le samedi.

Si la loi prévoit le décompte des congés payés en **jours ouvrables**, il est tout à fait possible de les calculer en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en **jours normalement travaillés**. Il faut dans ce cas appliquer l'équivalence : 5 jours ouvrés = 6 jours ouvrables (Cass. soc., 17 mars 1999, n° 96-45.167). Le congé payé de 30 jours ouvrables devient un congé de 25 jours ouvrés.

Les salariés ne peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en **jours ouvrés** que si ce mode de calcul leur est moins **favorable** que le calcul en jours ouvrables (Cass. soc., 20 avril 2005, n° 04-42.297).

A savoir : Le décompte des congés payés effectué en heures est illégal et interdit (Cass. soc., 11 mars 1998, n° 96-16.553 ; Cass. soc., 19 juin 2004, n° 02-19.866).

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail. Cette disposition est d'ordre public.

6.2.2. Période de référence pour l'acquisition des congés payés



La période de référence pour l'acquisition des congés payés court du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Négociable



En cas d'annualisation du temps de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est la même que celle de l'annualisation.

Les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par an.

Proposition

Ordre public : Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée (L3141-9).

Champ de la négociation collective : Un accord d'entreprise peut :

- 1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;
- 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap (L3141-10).

Dispositions supplétives : À défaut d'accord, le point de départ de la période de référence est fixé au 1^{er} juin de chaque année (art. R3141-4 du CT). Dans ce cas, le nombre de jours de congés se calcule sur une période de référence qui court du **1^{er} juin au 31 mai**. Ainsi, pour déterminer le nombre de jours de congés auxquels auront droit les salariés en 2018, on tiendra compte des périodes de travail effectif sur la période 1^{er} juin 2017 — 31 mai 2018.

Pour les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une **caisse de congés payés** (art. L3141-32 et s. du CT), la période de référence est fixée du **1^{er} avril au 30 mars** (art. R3141-4 du CT).

Quid des salariés arrivés en cours d'année ?

Pour les salariés arrivés en cours d'année, la période de référence **début** à leur date d'arrivée **dans l'entreprise**. En cas de rupture du contrat, la période de référence prend fin à l'expiration du préavis. Lorsqu'un salarié est dispensé de préavis par l'employeur, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré s'il avait été effectué (Cass. soc., 24 novembre 1992, n° 90-42.764).

Quid des salariés à temps partiel ?

Concernant les salariés à temps partiel, on ne tient **pas compte des horaires de travail** du salarié et du fait qu'il ne travaille pas à temps plein, mais à temps partiel (art. L. 3123-5 du CT ; Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-30.935).

Le salarié à temps partiel a droit au **même nombre de jours de congés** que s'il travaillait à plein temps. Par exemple, pour un mois de travail à **24 heures par semaine**, il acquiert deux jours et demi de congé, comme le salarié travaillant 35 heures par semaine.

Le décompte de ses congés doit être effectué de la même manière : les jours de congés ne commencent à être décomptés qu'à partir du jour ouvrable normalement travaillé, et tous les jours ouvrables compris dans la période de congés (y compris ceux habituellement non travaillés du fait de l'organisation du temps partiel) s'imputent sur la durée des congés (Cass. soc., 22 février 2000, n° 97-43.515). Il sera donc décompté autant de jours de congés pour un salarié à temps partiel qui part en congés durant une certaine période que pour un salarié à temps plein qui part en congés durant la même période.



L'association sera fermée [---] jours par an. Les dates de fermeture seront fixées en début d'année en négociation avec les représentants du personnel élus du CSE. Ces jours sont sans incidence sur le salaire, les congés payés et les repos compensateurs de remplacement acquis par les salariés à temps plein.

Disposition optionnelle



Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

Disposition impérative (L3141-31)



6.2.3. Périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation ;**
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes d'absences pour raison syndicale prévues par le Code du travail ;
- les repos compensateurs.

Proposition

Notion de travail effectif

La loi ne définit pas la notion de travail effectif déterminant la durée des congés payés. Selon la jurisprudence, il s'agit des **périodes réellement travaillées** dans l'entreprise (v. Cass. soc., 16 décembre 1981, n° 79-42.472), ce qui inclut la **période d'essai** et le **préavis**. Il en est de même lorsque l'employeur **dispense** le salarié de **préavis** (art. L1234-5 du CT), mais pas lorsque c'est le salarié qui demande à être dispensé de préavis (Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 11-20.948).

Absences assimilées à du travail effectif :

Le Code du travail prévoit que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (article L3141-5) :

- 1° Les périodes de congé payé ;
- 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- 3° Les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires
- 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, les jours de RTT par exemple (C. trav., art. L. 3121-44) ;
- 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle : Au-delà de cette durée, l'assimilation ne joue plus et le salarié n'acquiert donc plus de jours de congés jusqu'à son retour ;
- 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque

La jurisprudence assimile les absences pour accident de trajet aux absences pour accident du travail (Cass. soc., 3 juillet 2012, n° 08-44834).

Par ailleurs, elle estime que les absences pour rechute doivent être considérées comme du travail effectif, au même titre que les arrêts de travail initiaux, dans la limite d'un an au total, peu important que l'arrêt de travail ait été interrompu (Cass. soc., 4 décembre 2001, n° 99-45.911).

Absences non assimilées à du travail effectif

À défaut de textes spécifiques ou de dispositions conventionnelles contraires, les autres périodes d'absence ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé. C'est notamment le cas des jours de grève (Cass. soc., 16 décembre 1981, n° 79-42.472), du congé sans solde, et du congé sabbatique.

À noter toutefois que l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence (art. L3141-6 du CT).

Quid des absences pour maladie non professionnelle ?

Sauf dispositions conventionnelles contraires, les arrêts de travail pour maladie non professionnelle sont des périodes durant lesquelles le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285 ; Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 13-17.743) même si le droit européen prévoit qu'il faut garantir à tous les salariés un minimum de quatre semaines de congés payés annuels, sans faire de distinction entre les salariés en situation de maladie et ceux qui ont effectivement travaillé sur la période concernée (article 7 de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003).



6.2.4. Modalités de prise de congés

La période annuelle de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Le calcul se fait du lundi au vendredi même pour les temps partiels.

Disposition législative (L3141-13 du CT)

[Possibilité de fixer des critères pour décider de l'ordre des départs en congés des salariés.]

En cas de circonstances exceptionnelles et pour les besoins liés aux nécessités de fonctionnement de la structure, l'employeur qui entend modifier l'ordre et les dates de départ doit respecter un délai de prévenance de trois semaines.

Négociable

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Disposition législative (L3141-14 du CT)

Un salarié peut demander à partir en congés dès l'ouverture de ses droits, c'est-à-dire avant que la période de prise des congés payés ne soit ouverte. Par conséquent, il peut prendre par anticipation les congés payés déjà acquis, sans attendre la période de prise des congés (article L3141-12 du Code du travail).

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année (L3141-13).

Champ de la négociation collective :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe (L3141-15) :

- 1° La période de prise des congés ;
- 2° L'ordre des départs pendant cette période ;
- 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

Dispositions supplétives (à défaut d'accord) :

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur (L3141-16) :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;

-leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;
2° Ne peut, **sauf en cas de circonstances exceptionnelles**, modifier l'ordre et les dates de départ **moins d'un mois** avant la date de départ prévue.

Les circonstances exceptionnelles ne sont pas définies par la loi et sont été admises au cas par cas par la jurisprudence.

A été refusée la qualification de circonstances exceptionnelles pour une intervention urgente correspondant à l'activité de l'entreprise, alors que l'employeur n'avait pas apporté la preuve d'une technicité telle que seul le salarié pouvait effectuer l'intervention (CA Aix-en-Provence, 24 juin 1997).

6.2.5. Règles de fractionnement et de report

Les jours de congés payés peuvent être reportés sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Disposition législative (L3141-22 du Code du travail)

Ordre public :

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois **ne peut excéder 24 jours ouvrables**. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (L3141-17).

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés), il doit être continu (L3141-18).

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés), il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire (article L3141-19).

Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés selon les modalités définies par le Code du travail (article L3141-20).

Champ de la négociation :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables (ou dix jours ouvrés) est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour (L3141-21).

Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports (L3141-22).

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

1. Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L3141-24 ;
2. Les cas précis et exceptionnels de report ;
3. Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;
4. Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L3121-44, au 3° du I de l'article L3121-64 et à l'article L3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L3142-118 et L3142-120 à L3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L3142-33 et L3142-35 relatifs au congé sabbatique et aux articles L3151-1 à L3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

Dispositions supplétives :

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord (L3141-23) :

1. La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2. Le fractionnement des congés au-delà du 12^e jour est effectué dans les conditions suivantes :
 - a. Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
 - b. 2 jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.



6.2.6. Indemnité de congés payés des salariés en parcours

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Cette indemnité est calculée en fonction de la durée du contrat et ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

S'il le souhaite, le salarié ne doit pas être empêché de poser des jours de congés si c'est l'option qu'il préfère. Dans ce cas, il doit bénéficier du même nombre de jours de repos que les autres salariés de la structure.

L'indemnité est versée à la fin du contrat.

L'indemnité peut aussi être égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période.

C'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu.

Disposition impérative (L1242-16)

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés sous CDI s'appliquent aux salariés sous CDD (art. L1242-14 du CT). Ces derniers ont droit à des congés payés dans les mêmes conditions. Si le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement, le salarié titulaire d'un CDD a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée.

Le montant de cette indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le CDD se poursuit par un CDI (C. trav., art. L. 1242-16).



Bonne pratique COORACE

Des structures mettent en place des fiches que les salariés en parcours remplissent pour faire leur demande de congés payés auprès de l'employeur.

Quid des intérimaires ?

Le salarié temporaire a droit à une **indemnité compensatrice de congé payé** pour chaque **mission** qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée. Le montant de cette indemnité, versée à la fin de la mission, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission (art. L. 1251-19 du CT).

Quid des stagiaires ?

Les stagiaires ne sont pas des salariés. Par conséquent, les dispositions légales relatives aux congés payés ne s'appliquent pas à eux. Néanmoins, lorsque la durée de leur stage est supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage ou de la période de formation en milieu professionnel (art. L. 124-13 du Code de l'Education).

► ARTICLE 6.3 : CONGES EXCEPTIONNELS DES SALARIES EN PARCOURS

Le paiement des jours de congés exceptionnels est une obligation légale prévue par le Code du travail. Dans la pratique et compte tenu du modèle économique des associations intermédiaires, il est difficile de gérer le paiement de ces jours de congés. C'est la raison pour laquelle COORACE propose une solution alternative : allouer une indemnité de compensation aux salariés en parcours.



Bonne pratique COORACE



6.3.1 Congés exceptionnels de courte durée

La prise des jours de congés exceptionnels est remplacée par l'attribution d'un forfait aux salariés en parcours.

Ce forfait prend la forme d'une bonification du salaire horaire de tous les salariés afin de compenser le paiement ponctuel des jours de congés exceptionnels.

Ordre public :

Le salarié a droit, sur justification, à un congé (L3142-1) :

- 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 4° Pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5° Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Champ de la négociation collective (L3142-4) :

Un accord d'entreprise ou une convention collective peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié, une convention ou un accord collectif d'entreprise détermine la durée de chacun des congés qui ne peut être inférieure à :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Titre 7 – Institutions représentatives du personnel

► ARTICLE 7.1 : LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE CIVIQUE



Les parties contractantes s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué conformément au Code du travail.

Chacun s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié permanent peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Les chefs d'entreprise s'interdisent, comme ils l'interdisent à leurs représentants, d'exercer une quelconque pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

Disposition impérative

► ARTICLE 7.2 : DROIT SYNDICAL ET SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE



L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'association. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

Disposition impérative

► ARTICLE 7.3 : CALCUL DES EFFECTIFS



7.3.1. Seuil déclenchant l'organisation obligatoire des élections

Le personnel élit des représentants du personnel, membres du Comité Social et Economique dans toutes les structures d'au moins onze salariés.

L'effectif de onze salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Disposition impérative

Depuis les ordonnances travail, la mise en place du comité social et économique n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs et non plus « pendant 12 mois consécutifs ou non » au cours des 36 derniers mois (C. trav., art. L2311-2 du).

Le calcul s'effectue chaque mois (calcul des effectifs en mois glissants).



7.3.2. Modalités de calcul des effectifs

Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément à l'article L1111-2 du Code du travail.

Les salariés en parcours d'insertion sont pris en compte dans le calcul des effectifs au prorata de leur durée de travail et de la durée de leurs contrats.

Disposition impérative

Conformément à l'article L1111-2 d code du travail, les effectifs de l'entreprise sont calculés de la façon suivante :

1° Les salariés titulaires d'un **CDI à temps plein** et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise (*chaque salarié à temps plein compte pour un ETP*) ;

2° Les **salariés titulaires d'un CDD**, les **salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent**, les **salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an**, ainsi que les **salariés temporaires**, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° **Les salariés à temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Les salariés en parcours d'insertion dans l'association intermédiaire sont généralement des salariés en CDD et à temps partiel.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

On leur applique le calcul suivant : $1 \times \text{durée contractuelle} / \text{durée légale ou conventionnelle}$.

Le calcul des effectifs des salariés en contrat à durée déterminée à temps partiel est en principe doublement proratisé.

En l'absence de durée hebdomadaire prévue dans le contrat, le calcul des effectifs ne peut se faire qu'en tenant compte de la présence des salariés en parcours **au prorata de leurs heures effectivement travaillées** (sans dépasser la durée légale du temps de travail).

CDI en temps complet = 1

CDI en temps partiel = $1 \times \text{prorata durée temps travail}$

CDD en temps complet = $1 \times \text{prorata temps présence (sur 12 derniers mois)}$

CDD en temps partiel = $1 \times \text{prorata durée temps travail} \times \text{prorata temps présence (sur 12 derniers mois)}$

Exemple : une salariée travaille 26 heures par semaine pendant 3 mois. On fera le calcul suivant : $1 \times 26/35$ (prorata durée temps de travail) $\times 3/12$ (prorata temps de présence) = 0,18

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise (art. L1111-3) :

- Les **apprentis** ;
- Les **titulaires d'un contrat initiative-emploi**, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ;
- Les **titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi** pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;
- Les **titulaires d'un contrat de professionnalisation** jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

NB : Cette disposition est en cours de révision dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, n° 583, 20 juin 2018 (art. 46) : les titulaires **d'un contrat initiative-emploi et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi** seraient pris en compte dans le calcul des effectifs.

[A savoir : ancienne circulaire qui n'est plus applicable](#)

La circulaire de 1987 prévoyait l'exclusion des salariés en parcours :

« Les institutions représentatives du personnel des associations intermédiaires concernent exclusivement les salariés travaillant au sein de l'association (par opposition au personnel embauché pour être mise à la disposition de tiers) ; c'est donc l'effectif de ce seul personnel qui détermine les obligations de l'association concernant l'institution des délégués du personnel (plus de dix salariés) ou celle du comité d'entreprise et du délégué syndical (cinquante salariés).
Les personnes embauchées pour être mises à la disposition de tiers sont comptabilisées exclusivement dans les effectifs de l'utilisateur (articles L. 412-5, L. 412-2 et L. 431-2 du code du

travail). Lorsque des salariés de l'association intermédiaire sont mis à la disposition d'une entreprise, ils ont la possibilité de faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice leurs réclamations individuelles ou collectives »

Spécificités des ETT

En vertu de l'article L1251-54 du code du travail, pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

- 1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;
- 2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Spécificité des ACI

1 salarié à temps partiel comptera pour un temps plein en application de l'article 9.3 relatif aux IRP (CCN du 31 mars 2011).

Le calcul des effectifs en droit du travail est différent du calcul des effectifs en droit de la Sécurité sociale.

Mode de calcul « URSSAF »

Le décret du 9 mai 2017 est venu simplifier le mode de calcul des effectifs pour l'Urssaf à partir 1er janvier 2018. L'effectif, concernant le mode de calcul de la sécurité sociale, est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus et correspond à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

L'effectif s'apprécie chaque 31 décembre de l'année précédente. Le calcul est donc relativement simple puisqu'il s'agit d'une moyenne sur 12 mois (les salariés à temps partiel ou mis à disposition sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans les mêmes modalités qu'en droit du travail : Exemple : pour un salarié est en CDD 26 heures par semaine pendant 3 mois dans l'année, on calculera $1 \text{ unité} \times 26 \text{ heures} / 35 \text{ heures} \times 3 / 12 \text{ mois} = 0,18$).



[Pour plus de détails sur la mise en place des institutions représentatives du personnel, un kit spécial « dialogue social » dans les SIAE est disponible dans la boîte à outils sur le site COORACE.](#)

► ARTICLE 7.4 : ELECTIONS, ELECTORAT ET ELIGIBILITE

Les élections ont lieu selon les dispositions légales en vigueur et sont définies dans le protocole d'accord pré-électoral.

Le Président ou son représentant affiche les modalités des élections, selon le protocole d'accord qu'il soit ou non signé par les organisations syndicales.

Sont électeurs tous les salariés de l'association ayant travaillé dans le mois précédant les élections.

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé six mois, consécutifs ou non, dans les 12 mois précédant les élections, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Dispositions impératives

L'inspecteur du travail peut, dans les conditions fixées par l'article L2314-20 du Code du travail, accorder des dérogations concernant les conditions d'ancienneté.

Si une structure souhaite réduire ou augmenter la durée de l'ancienneté pour les salariés éligibles, il lui faut demander l'accord de l'inspection du travail.

Depuis les ordonnances travail, les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice (art. L2314-23).



L'élection des membres du CSE est réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Le vote électronique et le vote à bulletin secret sous enveloppe peuvent valablement coexister mais dans ce cas, l'ouverture du vote sous enveloppe n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique.

Le vote électronique a des avantages indéniables en cas de difficultés pour mobiliser les salariés. Il est nécessaire de respecter une procédure qu'il conviendra de détailler dans un **cahier des charges**, comportant les garanties minimales concernant la sécurité et la confidentialité du vote.

Une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales doit être transmise aux salariés et le cahier des charges doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail

► ARTICLE 7.5 : ORGANISATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE



7.5.1. Nombre de membres élus du Comité Social et Economique

Le nombre d'élus du Comité Social et Economique est déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

Disposition impérative



7.5.2. Durée du mandat

Les élus du Comité Social et Economique sont élus pour un mandat de **2 ans**.

Le mandat des salariés en parcours perdure même lors des périodes d'intermissions pendant lesquelles le salarié n'a pas de contrat de travail.

La rupture ou l'arrivée du terme d'un contrat de travail entraîne la cessation du mandat.

En principe, la durée d'un mandat est de **4 ans** mais peut être réduite par accord à **2 ans**, ce qui permet de coïncider avec la durée moyenne des parcours.

Champ de la négociation collective (art. L2314-34)

Un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans.

Le représentant du personnel dont le contrat a pris fin est remplacé par un **suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire**. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie professionnelle.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation (C. trav., art. L2314-37).

Dans les ACI, la durée d'un mandat est de 3 ans.

7.5.3. Utilisation des heures de délégation

Pour les élus salariés permanents, les heures de délégation se définissent et s'exercent dans les conditions fixées par le Code du travail.

Pour les élus salariés en parcours, tenant compte, d'une part, de la brièveté de la plupart des missions de travail et, d'autre part, du fait qu'un élu titulaire en mission exécute son travail chez l'utilisateur auprès duquel il n'est pas mandaté comme tel et afin de limiter les répercussions que son absence pourrait avoir sur le bon déroulement de sa mission, les parties contractantes conviennent des modalités ci-dessous :



Pour les élus titulaires salariés mis à disposition, quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé aux articles L2315-1 et L2315-2 du Code du travail.

Un élu titulaire quand il est un salarié en parcours exerce ses heures de délégation en dehors de ses heures de travail. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

Le temps de travail mensuel d'un salarié en parcours à temps partiel **ne peut être réduit de plus d'un tiers du fait des heures de délégation**. Le reste des heures devra obligatoirement être pris en dehors des heures travaillées.

Il s'agit pour le salarié d'heures complémentaires.

Les heures prises en dehors du temps de travail par un salarié en parcours en cours de mission sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont rémunérées comme du temps de travail effectif à échéance.

Le temps de trajet est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

A la demande d'un élu titulaire, ses heures de délégation peuvent être utilisées par un autre élu titulaire ou suppléant.

Propositions

Concernant l'utilisation des heures de délégation, le présent accord s'est inspiré des règles négociées dans le travail temporaire (Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire, art. 4). Si le mandat perdure durant les périodes d'intermission, l'utilisation du crédit intégral des heures de délégation a lieu quelle que soit la durée de la mission.

Pour les salariés à temps partiel, le temps de travail ne peut être réduit **de plus d'un tiers** par l'utilisation du crédit d'heures. Mais puisque le salarié en parcours n'a pas d'heures prévues dans le contrat de travail, les heures de délégation sont nécessairement prises en dehors des heures travaillées chez l'utilisateur car il peut difficilement être fait application de la règle du tiers temps.



7.5.4 Mise en place de bons de délégation

Un bon de délégation précisant les heures de départ et de retour du salarié est délivré, sur sa demande, à un élu qui souhaite s'absenter de son poste de travail pour exercer son mandat.

L'employeur ou son représentant vise le bon de délégation au départ du salarié et à son retour.

Proposition

S'il est interdit de conditionner l'exercice des heures de délégation à une quelconque autorisation, il est possible, en revanche, de mettre en place un système de bon de délégation pour assurer le suivi de ces heures.

Le représentant de l'employeur peut être un supérieur hiérarchique du salarié, chef de service, contremaître, chef d'atelier, etc. selon la taille de l'entreprise, vise le bon de délégation au départ du salarié et à son retour.

Le bon de délégation permet ainsi d'informer préalablement l'employeur de l'absence de son poste de travail pour exercer son mandat, étant donné qu'il comporte les heures de départ et de retour. Il est aussi parfois également utilisé pour comptabiliser les heures de délégation ainsi passées en déplacement dans l'entreprise ou hors de l'entreprise (Cass. crim., 10 janv. 1989, n° 87-80.048).

L'utilisation des bons de délégation est assez courante dans les entreprises mais rien n'est prévu par les textes. La jurisprudence en a admis la pratique et déterminé les conditions de fond et de forme.

Les bons de délégation ne peuvent pas être introduits dans la structure par décision unilatérale de l'employeur sans qu'une concertation préalable ait été menée (Cass. crim., 12 avr. 1988, no 87-84.148, Bull. crim., n° 155 ; Cass. crim., 10 janv. 1989, no 87-80.048, Bull. crim., n° 10).

La concertation peut avoir lieu avec les syndicats représentatifs dans le cadre d'un accord collectif après consultation du comité d'entreprise ou avec les représentants du personnel concernés dans le cadre d'un accord atypique.

Les bons de délégation ont force obligatoire lorsqu'ils ont été valablement institués dans l'entreprise et les représentants du personnel doivent les utiliser.

Le refus de remplir un bon de délégation est sans incidence sur le paiement des heures de délégation qui auront été utilisées conformément à la mission du représentant (voir par exemple Cass. soc., 4 oct. 1979, no 78-40.270 ; Cass. soc., 19 juin 1980, no 78-41.859, Bull. civ. V, n° 549).

La Cour de cassation a pu décider qu'un refus non justifié de les remplir pouvait être sanctionné disciplinairement (Cass. crim., 31 mars 1981, no 80-90.962).



7.5.5. Conditions de fonctionnement et attributions

L'employeur met à la disposition du Comité Social et Economique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Disposition impérative (L2315-25)



Ils peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.



Les élus du Comité Social et Economique peuvent, conformément à la loi, se faire assister, lors de leurs interventions auprès de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, par un représentant de leur organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise.

Les élus du Comité Social et Economique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Les parties rappellent qu'en application de l'article L2313-4 du Code du travail, dans les entreprises utilisatrices de salariés, ceux-ci peuvent faire présenter par les représentants du personnel élus des entreprises utilisatrices leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions relatives à la rémunération, aux conditions de travail et en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Dispositions impératives

Ordre public :

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Dispositions supplétives :

Depuis les ordonnances travail, la réunion de l'employeur avec les élus du CSE peut avoir lieu tous les deux mois dans les structures de moins de 300 ETP. Elle est obligatoirement mensuelle dans les structures de plus de 300 ETP (art. L2315-28).



Les élus du Comité Social et Economique sont reçus collectivement par le Président de l'association ou son représentant, **au moins une fois par mois**.

Proposition



7.5.6. Déplacement hors de l'entreprise

Les représentants du personnel élus du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission et établir des permanences pour rencontrer les salariés.

Disposition impérative

► ARTICLE 7.6 : REUNIONS ET MODALITES DE REMUNERATION



Les réunions des représentants du personnel pourront se tenir en tout ou partie en dehors des heures de travail, selon des modalités arrêtées entre les élus de l'institution concernée et la direction de la structure.

Les heures sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article L2315-11 du Code du travail.

Les réunions qui se tiennent dans le cadre de celles à périodicité fixée par les textes de même que celles provoquées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

Disposition impérative



Afin d'équilibrer le dialogue social, les élus suppléants participent aux réunions avec les titulaires. Ils reçoivent également l'ordre du jour des réunions.

Proposition

Vous êtes libre de créer des commissions spécifiques, même si elles ne sont plus obligatoires² : commission égalité professionnelle, formation professionnelle et logement.

Deux possibilités :

- via un accord collectif
- via l'instance de participation des salariés à la vie de l'entreprise (voir titre 8)

Par ailleurs, il est possible de prévoir dans l'accord que les heures passées en réunion dans le cadre des commissions ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

² Les articles qui imposaient leur mise en place ont été supprimés avec les ordonnances travail (L2325-34, L2325-36 et L2325-27)

Titre 8 – Participation des salariés à la vie de l'entreprise

La partie ci-dessous s'inspire de l'Instance Sécurité et Conditions de Travail (ISCT) prévue dans l'accord Synesi. Des associations intermédiaires ont choisi cette option pour impliquer et faire participer les salariés en parcourant à la vie de l'entreprise.



Bonne pratique COORACE : Ceci une proposition issue de bonnes pratiques de structures COORACE.

En cas de structuration complexe AI-ACI, la création d'une ISCT suffit.



Mise en place d'une période expérimentale

Il est fixé une période expérimentale d'un an à l'issue de laquelle les signataires du présent accord expriment leur volonté de faire vivre l'instance consultative régulièrement et d'en assurer son bon fonctionnement.

Le présent accord fixe les conditions minimales qui doivent s'appliquer à l'ensemble des structures ainsi que les modalités qui sont laissées à la libre appréciation des acteurs.

Le fonctionnement de l'instance peut être adapté librement aux structures.

► ARTICLE 8.1 : OBJECTIF



L'objectif de cette instance est de favoriser le dialogue social, particulièrement difficile à mettre en œuvre de par la nature des associations intermédiaires à travers la création d'un espace de dialogue dédié à tous les salariés, salariés permanents et salariés en parcours.

Cette instance sert à adapter le droit commun pour tenir compte de la particularité des associations intermédiaires, de la dispersion des travailleurs mis à disposition et de la brièveté du passage des salariés dans les structures pour la majorité d'entre eux.

Cette instance est chargée de traiter des thèmes relatifs à la santé et aux conditions de travail à l'intérieur des AI ainsi que tout sujet proposé par les membres de l'instance et ayant un lien direct avec l'insertion sociale.

Cette instance doit permettre une expression collective des salariés et l'information dans le but de :

- créer les conditions d'une meilleure circulation de l'information entre les salariés en parcours et les représentants du personnel,
- améliorer le recueil des observations des salariés en matière de prévention de la santé, sécurité et d'amélioration des conditions de travail,
- adapter les modalités d'organisation du dialogue social au statut juridique des salariés en parcours ainsi qu'aux conditions d'activité propres aux associations intermédiaires.

Par le présent accord, les parties contractantes, conscientes de l'aspect positif que peut avoir la participation des salariés en parcours, se mettent d'accord sur l'organisation régulière de réunions.

Cet espace ne se substitue pas au droit syndical et aux différentes instances représentatives dans l'AI.

Cet espace fait partie intégrante de l'accompagnement socio-professionnel du salarié.

L'association s'engage à mettre en place cette instance au plus tard le [prévoir une période de mise en place + période expérimentale].

Bonne pratique / modifications possibles

► ARTICLE 8.2 : COMPETENCES



Les compétences de cette instance portent sur :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels par métier / branche d'activité / filière ;
- le respect des prescriptions législatives, réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention santé et sécurité par des actions de sensibilisation ; d'information et de formation ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ;
- les freins périphériques à l'emploi ;
- les œuvres sociales ;
- toute autre problématique spécifique sur la demande des élus du personnel ou des salariés.

Ces compétences ne se substituent pas aux obligations légales en vigueur.

Bonne pratique / modifications possibles

► ARTICLE 8.3 : COMPOSITION



L'instance sera composée de :

- l'employeur ou son représentant,
- un représentant des salariés par segment d'activités significatives.

Les représentants du personnel élus du Comité Social et Economique sont associés à cette instance.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour participer à cette instance.

La participation des salariés en parcours est basée sur le volontariat. L'employeur organise tous les 2 ans une réunion plénière avec l'ensemble des salariés qui décident du mode d'élection, et procèdent à l'élection de leurs représentants.

Peuvent être invités à participer :

- le personnel de santé rattaché à la structure,
- l'inspecteur du travail,
- toute autre « personne ressource » ou spécialiste du sujet abordé lors d'une réunion.

Bonne pratique / modifications possibles

► ARTICLE 8.4 : FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE



Elle est présidée par l'employeur ou son représentant ainsi que du binôme délégué du personnel salarié permanent et salarié en parcours.

Cette instance se réunit **au minimum une fois tous les 2 mois**.

Options au choix :

- Ces réunions sont considérées comme du temps de travail effectif.
- Ces réunions ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

L'ordre du jour est composé de suggestions émises par l'employeur et par les salariés.

L'ordre du jour est communiqué aux instances au minimum une semaine avant la réunion.

Bonne pratique / modifications possibles

Titre 9 – Classifications – Rémunérations



Cette liste diffère en ACI, en ETTI et en EI.

► ARTICLE 9.1 : GRILLE DE CLASSIFICATION ET SALAIRES

Des coefficients peuvent être prévus avec des sous-catégories ainsi que des majorations liées à l'ancienneté (5 points tous les x années par exemple). La fixation de la valeur du point est décidée par la structure, en l'absence d'application d'une convention collective particulière.



Bonne pratique COORACE

Rappelons que l'écart de rémunération du principal dirigeant ne doit pas être supérieur à 5 fois le salaire le plus bas de l'entreprise.

Exemple de classification



Emploi repère	Niveau	Coefficient	Salaires brut en euros
Agent administratif-ve / chargé-e d'accueil	1	255	
	2	270	
	3	285	
Comptable	1	255	
	2	280	
	3	305	
Chargé-e de clientèle	1	255	
	2	280	
	3	305	
Chargé-e de développement	1	285	
	2	315	
	3	345	
Accompagnateur/ accompagnatrice socio-professionnel	1	285	
	2	315	
	3	345	
Responsable administratif-ve et de gestion	1	285	
	2	315	
	3	345	
Assistant-e de direction	1	345	
	2	375	
	3	405	
Directeur-trice	1	405	
	2	455	
	3	505	



[Voir les annexes de l'accord dans la boîte à outils comprenant une fiche sur les emplois en AI, des exemples de grilles et des fiches de poste.](#)

► ARTICLE 9.2 : PROGRESSION SALARIALE

Tous les 2 ans, une garantie de progression salariale d'une valeur de 5 points d'ancienneté dans la classe conventionnelle est accordée à chaque salarié quel que soit son emploi repère et son niveau.

Tous les 2 ans, à partir du premier entretien, l'entretien annuel d'activité est complété par un point sur l'évolution professionnelle et salariale de la personne :

- Contrôle du bon rattachement du poste à son niveau d'emploi repère;
- Souhaits de l'évolution professionnelle du salarié;
- Cours de formation professionnelle à suivre pour y parvenir ;
- Difficultés professionnelles rencontrées au cours de l'année ;
- Reconnaissance financière des nouvelles compétences acquises depuis 3 ans.

Cette reconnaissance de la progression personnelle par les nouvelles compétences acquises se traduit financièrement par l'attribution de points :

Ces points s'ajoutent au coefficient du salarié.

► ARTICLE 9.3 : VALEUR DU POINT

La valeur du point est de [déterminer la valeur du point, ex : 5.81] pour 2018.

Un avenant annuel peut augmenter la valeur du point.

Titre 10 – Prévention des risques professionnels

► ARTICLE 10.1 : CONNAISSANCE DES POSTES DE TRAVAIL

L'utilisateur apporte à l'association intermédiaire les éléments lui permettant de définir les caractéristiques particulières du poste à pourvoir.

L'association intermédiaire s'assure que le salarié en parcours a bien les compétences requises pour ce poste en procédant à une vérification des compétences en lien avec la mission proposée.

Dès que possible, une visite du poste doit permettre de mieux appréhender les risques professionnels et l'aptitude du salarié en parcours à y faire face.

Le présent accord rappelle l'obligation de renseigner précisément les contrats avec les mentions relatives aux caractéristiques particulières du poste de travail, d'indiquer si le poste figure sur la liste des postes à risques devant être définie dans l'entreprise utilisatrice, et de préciser les éventuels équipements de protection individuelle nécessaires pour la réalisation de la mission.

Il existe une liste des travaux interdits aux travailleurs intérimaires (article D4154-1 du Code du travail) mais aucune liste officielle des postes dits « à risques particuliers ». C'est donc à chaque entreprise de définir, dans son établissement et son domaine, ce qui constitue de tels postes.

Plusieurs indices permettent de les repérer :

- les postes réputés dangereux (travail en hauteur, travaux de maintenance, travail sur une machine, etc.) ;
- les postes nécessitant une formation réglementaire ou une habilitation particulière (conduite d'engins automoteurs, travaux électriques, etc.).

Les salariés en parcours réalisant une mission sur ce type de poste sont soumis à une surveillance médicale renforcée (cariste, exposition aux produits chimiques dangereux, au bruit, aux vibrations...).



[Voir la fiche sur le document unique d'évaluation des risques \(DUER\)](#)

► ARTICLE 10.2 : ACCUEIL ET FORMATION RENFORCEE A LA SECURITE DES SALARIES EN PARCOURS DANS LES ENTREPRISES UTILISATRICES



L'association intermédiaire rappelle aux entreprises utilisatrices que, conformément à l'article L4141-2 du Code du travail, elles doivent assurer aux salariés en parcours un accueil et une formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité, ainsi qu'une formation renforcée et appropriée dès lors que le poste occupé figure sur la liste des postes à risques établie par l'entreprise utilisatrice.

(Cass. crim., 19 déc. 2000, n° 00-80.479 ; Cass. crim., 15 janv. 1991, no 89-86.352)

Rappelons que les salariés en parcours ne peuvent pas accomplir des **travaux particulièrement dangereux** conformément à l'article L5132-10 du code du travail. Ces travaux figurent sur une liste établie par l'autorité administrative (v. arrêté du 8 octobre 1990 modifié par arrêté du 4 avril 1996 et par arrêté du 12 mai 1998 fixant la liste de travaux pour lesquels l'employeur ne peut faire appel aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou aux salariés des entreprises de travail temporaire)

► ARTICLE 10.3 : DEFINITION DES FACTEURS DE RISQUES

Instauré par la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, le Compte Pénibilité est un dispositif visant à réduire la pénibilité au travail et la durée d'exposition, et à prendre en compte les périodes de pénibilité dans la définition des droits à la retraite.

Le principe est de permettre aux salariés de droit privé exposés à certains facteurs de pénibilité, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, d'accumuler des points sur un compte – aujourd'hui dénommé le compte professionnel de prévention – tout au long de leur carrière.

Les facteurs de risques sont au nombre de dix selon l'article L4161-1 du code du travail. Ce sont les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif, les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées.

Depuis le 1er octobre 2017 (et les ordonnances travail), seuls six de ces dix facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif pénibilité permettent d'acquérir des points crédités sur le compte personnel de prévention (C2P)

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

L'association intermédiaire apprécie et évalue avec le client utilisateur les facteurs de pénibilité à retenir.

Le salarié exposé à des facteurs de pénibilité (au-delà d'un certain seuil) peut accumuler des points sur son compte professionnel de prévention.

Les deux cotisations spécifiques ont été supprimées depuis le 1er janvier 2018.



L'employeur déclare les six facteurs de risques suivants lorsque les salariés de l'association intermédiaire sont concernés :

- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif.

Disposition législative (art. L4161-1)



[Voir la fiche sur le nouveau compte professionnel de prévention](#)

► ARTICLE 10.4 : FICHE PENIBILITE



L'employeur est tenu de compléter le compte professionnel de prévention du salarié en fonction des éléments transmis par l'entreprise utilisatrice pour les salariés en parcours et exposés à un ou des facteurs de pénibilité.

Le particulier n'étant pas soumis à une obligation générale de prévention des risques, l'AI par substitution à celui-ci, établit la fiche pénibilité en fonction des éléments connus sur le poste à occuper.

Pour ce faire, un salarié permanent de l'AI peut se déplacer afin d'évaluer les risques que peut entraîner le poste en question.

L'association intermédiaire doit réaliser une fiche pénibilité en fonction des éléments transmis par l'entreprise utilisatrice pour les salariés exposés à un ou des facteurs de pénibilité.

Si l'utilisateur ne transmet pas les éléments de nature à établir une fiche de pénibilité alors que le poste est soumis à un facteur de pénibilité, l'AI est en droit de refuser la mise à disposition.

Cette disposition doit être prévue dans le contrat de mise à disposition.

Obligation de négocier sur la prévention des risques

Jusqu'alors, les entreprises d'au moins 50 ETP (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 ETP) dont 50 % des salariés étaient exposés à l'un des 10 facteurs compris dans le C3P devaient négocier un accord en faveur de la prévention des risques pénibilité.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, ce seuil est fixé à 25 %.

À partir du 1^{er} janvier 2019, les entreprises soumises à l'obligation de négocier seront celles qui comptent au moins 50 ETP (ou appartiennent à un groupe d'au moins 50 ETP), et :

- soit ont 25 % des salariés exposés à l'un des 6 facteurs du nouveau C2P (compte professionnel de prévention) au-delà des seuils et après application des mesures de protection collectives et individuelles,
- soit enregistrent un indice de sinistralité AT-MP supérieur à 0,25.

Les entreprises concernées doivent aborder **au moins quatre thèmes** depuis le 1^{er} janvier 2018, contre trois auparavant.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action, doit aborder **au moins deux de ces trois thèmes** :

- adaptation et aménagement du poste de travail,
- réduction des poly-expositions aux 10 facteurs de risques compris dans l'ancien C3P,
- réduction des expositions à ces 10 facteurs – ce dernier point a été ajouté, il suffisait jusqu'au 31 décembre 2017 de choisir un des deux premiers.

Même si la liste du nombre de risques a diminué, le contenu de l'accord en matière de prévention doit porter sur les 10 facteurs de pénibilité, y compris les 4 supprimés.

Les entreprises doivent aussi toujours négocier sur **au moins deux de ces sujets** :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien en activité des salariés exposés aux 10 facteurs.

Le Code du travail précise désormais que l'accord ou le plan d'action doit **préciser comment les titulaires d'un C2P peuvent utiliser leurs points** pour faire une formation permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, ou pour financer une réduction de leur temps de travail.

En revanche, il n'existe aucune obligation spécifique pour la troisième possibilité d'utilisation des points, soit la retraite anticipée.

Chacun des thèmes retenus dans l'accord ou le plan d'action devront être accompagnés **d'objectifs chiffrés** dont la réalisation sera mesurée par des indicateurs.

Titre 11 – Suivi médical

► ARTICLE 11.1 : PRINCIPE

Les dispositions légales s'appliquent dans le présent accord.

Plusieurs types de suivis sont à observer :

- **Le suivi normal** : La visite d'information et de prévention à lieu au maximum tous les 5 ans
- **Le suivi adapté** : Pour certaines catégories de travailleurs (moins de 18 ans, travailleurs handicapés, travailleurs bénéficiant d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit...), la visite doit avoir lieu tous les 3 ans au plus ;
- **Le suivi médical renforcé** : Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, le travailleur bénéficie sans délai des modalités du suivi individuel renforcé. Dans ce cas le médecin du travail fourni un avis d'aptitude.

► ARTICLE 11.2 : DELAI

Positionnement COORACE :



Conformément à l'article R5132-26-7 du Code du travail, les associations intermédiaires disposent d'un mois à partir de la première mise à disposition pour faire passer la visite d'information et de prévention et la visite médicale d'embauche.

La durée du contrat de travail, même lorsqu'elle est courte, ne dispense pas de faire passer une visite.

La visite médicale a été réformée. Le droit commun imposait aux employeurs d'organiser une visite médicale **avant l'expiration de la période d'essai**. Le nouvel article R4624-10 issu du décret du 27 décembre 2016, prévoit désormais qu'une visite d'information et de prévention doit être réalisée « **dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail** ».

Le nouvel article R4624-10 du Code du travail est ainsi venu rallonger le délai pour passer la visite médicale (aujourd'hui visite d'information et de prévention) pour l'ensemble des entreprises.

Dans certains cas, la visite doit néanmoins être passée obligatoirement avant l'embauche :

- le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R4624-10. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste (C. trav., art. R4624-24) ;
- les salariés mineurs et les travailleurs de nuit doivent impérativement passer la visite avant leur affectation sur leur poste (C. trav., art. R4624-18).

Les associations intermédiaires bénéficiaient, bien avant la réforme, d'une disposition favorable avec l'article R5132-26-7 leur permettant d'effectuer la visite médicale le mois suivant la première mise à disposition. Cette disposition a été maintenue.

L'interprétation que nous avons de ce texte est que le législateur a pris en compte les spécificités des associations intermédiaires et leur fait bénéficier d'un régime plus favorable **concernant le suivi médical renforcé et les cas où les visites doivent être réalisées avant l'embauche**. Pour conforter cette analyse, rappelons que les deux types de visite sont explicitement mentionnés dans l'article : « **La visite d'information et de prévention et l'examen médical d'embauche** de la personne mise à disposition d'un utilisateur sont organisés par l'association intermédiaire, dès sa première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant ».

Ainsi, nous considérons que cette visite, contrairement aux entreprises classiques, ne doit pas être passée avant la prise de poste mais **dans le mois qui suit l'embauche**, conformément à l'article R5132-26-7.

► ARTICLE 11.3 : EXAMEN MEDICAL D'APTITUDE



Le salarié se rend obligatoirement à l'examen médical d'aptitude qu'il soit de l'initiative de l'association intermédiaire ou de celle de l'utilisateur.

L'entreprise utilisatrice informe l'association intermédiaire des éventuels risques sur le poste proposé au salarié. Elle organise le suivi individuel renforcé.

L'association intermédiaire rappelle ces dispositions dans le contrat de mise à disposition.

Si le salarié travaille dans plusieurs structures de l'IAE, une convention de partage des frais liés au suivi médical du salarié peut être rédigée à l'initiative de l'une ou de l'autre des structures.

L'association intermédiaire peut s'engager à prendre en charge les frais de santé du salarié peu importe le nombre d'employeurs du salarié.

► ARTICLE 11.4 : TEMPS DE TRAJET ET DUREE DE LA VISITE



Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Disposition impérative (R4624-39)

Au choix :

-  L'association indemnise le salarié sur la base d'un forfait.

- L'association indemnise le salarié sur la base des heures réellement passées pour la visite.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.



Le temps de trajet pour se rendre à la visite médicale est considéré comme du temps de travail effectif si le salarié se rend de son lieu de travail au service de santé.

Si le salarié se rend au service de santé depuis son domicile, le temps de trajet n'est pas rémunéré comme du travail effectif.

Titre 12 – Equipements de protection individuelle

► ARTICLE 12.1 : PRINCIPE

Les propositions suivantes sont inspirées de la législation du travail temporaire. En principe, les équipements de protection individuelle doivent être remis au salarié par l'utilisateur qui connaît mieux les risques particuliers du poste eu égard son secteur d'activité.

Les pratiques issues du travail temporaire consistant à remettre au salarié des équipements de base sur-mesure sont interrogées régulièrement en association intermédiaire. Il convient d'adopter les mêmes solutions conventionnelles concernant les chaussures, les gants et les casques.



S'agissant de la fourniture des équipements de protection individuelle incombant à l'utilisateur, les signataires du présent accord rappellent que sont exclusivement visés :

- les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène ou de sécurité, qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature ;
- les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués (excepté tout autre vêtement d'usage courant) et qui ne constituent pas un avantage en nature.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par le présent accord d'entreprise, peuvent être fournis à titre exceptionnel par l'association intermédiaire, notamment lorsque l'utilisateur est un particulier.

Les salariés en parcours ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.



Les équipements de protection individuelle pouvant être fournis par l'association intermédiaire sont les suivants :

- Des casques, des gants et des chaussures de sécurité
- Des casques, des gants et des chaussures de sécurité uniquement à destination du particulier
- Tout matériel en vue de pallier la défaillance de l'utilisateur afin de garantir la santé et la sécurité du salarié mis à disposition

Dispositions applicables dans le travail temporaire

Dans le travail temporaire, les EPI sont fournis par l'entreprise utilisatrice (art. L1251-23 CT).

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont rappelé que sont exclusivement visés :

- les EPI imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène ou de sécurité, qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature,
- les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués (excepté tout autre vêtement d'usage courant) et qui ne constituent pas un avantage en nature (Accord d'interprétation relatif à la fourniture des EPI aux salariés intérimaires du 10 avril 1996).

Par exception, certains EPI personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'ETT. L'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 prévoit qu'il s'agit exclusivement **des casques et des chaussures de sécurité**.

Le contrat de mise à disposition doit alors prévoir expressément que l'ETT fournit ces EPI.

Le contrat de travail temporaire doit mentionner la nature des EPI que doit utiliser le salarié intérimaire, ainsi que leur fourniture, par l'entreprise utilisatrice ou l'ETT (s'il s'agit de casques et/ou de chaussures de sécurité).

► ARTICLE 12.2 : TRANSFERT DE RESPONSABILITE



Conformément à l'article L1251-21 du Code du travail, un transfert total de responsabilité s'opère envers l'utilisateur en matière de conditions d'exécution du travail.

Les conditions d'exécution du travail comprennent ce qui a trait :

- à la durée du travail ;
- au travail de nuit ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- à la santé et la sécurité au travail ;
- au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

La remise d'équipements individuels de protection par l'association intermédiaire n'opère aucun transfert de responsabilité. L'utilisateur vérifie impérativement ces équipements avant le début de la mission et s'interdit de faire travailler le salarié mis à disposition si l'équipement ne répond pas aux exigences de sécurité, à moins qu'il soit en mesure de lui en fournir.

Le matériel de protection individuelle qui sera fourni par l'association intermédiaire [évoquer l'une des 3 possibilités susvisées à l'article 12.1] devra préalablement être vérifié par l'association intermédiaire en amont et par l'utilisateur avant de commencer la mission.

L'utilisateur doit toujours s'assurer que le matériel fourni est conforme aux règles de sécurité et le cas échéant refuser de l'utiliser.

Après vérification du matériel de protection individuelle, l'utilisateur se réserve le droit de refuser de le faire porter aux salariés qui lui sont mis à disposition, de sorte que, sa responsabilité est pleinement engagée dans le sens de l'article L1251-21 du Code du travail et que cette pratique ne saurait constituer un partage de responsabilité avec l'association intermédiaire.

Le présent article est reproduit sur chaque contrat de mise à disposition afin d'en informer le client utilisateur.

Titre 13 – Régime de mutuelle

► ARTICLE 13.1 : PRINCIPE



Un régime de mutuelle est proposé à l'ensemble des salariés conformément à la réglementation applicable au 1er janvier 2016, au titre de l'article L911-1 et suivants du Code de Sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de cette mutuelle qui est prise en charge pour moitié par lui-même et pour moitié par l'employeur. La partie à la charge du salarié est retenue sur sa fiche de paie à la fin du mois. La cotisation mensuelle est révisable chaque année en fonction du plafond de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, il est admis que certains salariés peuvent choisir de ne pas cotiser, quelle que soit leur date d'embauche, dès lors qu'ils en font la demande et qu'ils-elles justifient a minima annuellement de leur situation :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en frais de santé ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze 12 mois, même s'ils-elles ne bénéficient pas d'une couverture individuelle en frais de santé souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture maladie universelle prévue à l'article L861-3 du Code de la Sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L.863-1 du Code de la Sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salarié-e-s cessent de bénéficier ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

- les salariés qui bénéficient par ailleurs (par exemple, dans le cadre d'un autre emploi), pour le risque frais de santé, y compris en tant qu'ayants droit), d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (JO du 8 mai 2012) :

- dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire répondant aux conditions d'exonération sociales et fiscales attachées à ces régimes,
- contrat d'assurance de groupe Madelin issu de la loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle,
- régime de fonctionnaires régit par le décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- régime des agents territoriaux régit par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la Sécurité sociale,
- ou encore régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n°46-1541 du 22 juin 1946.

Dans ces cas, le salarié doit justifier de cette couverture chaque année.

Le salarié entrant dans un des cas précités et qui ne souhaiterait pas être affiliés, devront le faire savoir par écrit à la Direction et y joindre les documents justificatifs. A titre informatif, les demandes doivent comprendre la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer au régime lorsqu'ils-elles cesseront de justifier de leur situation.

Titre 14 – Versement santé

► ARTICLE 14.1 : PRINCIPE

Le versement santé est une aide individuelle permettant aux salariés de financer la souscription d'une couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

En raison de la situation souvent précaire des salariés mis à disposition, l'association s'engage à informer le salarié de l'existence de cette aide afin qu'il puisse en bénéficier dans les conditions prévues par le Code du travail aux articles L911-7-1 du Code de Sécurité sociale.

Le versement santé est l'unique modalité de couverture des salariés mis à disposition qui remplissent les conditions suivantes :

- ne pas être affiliés obligatoirement au régime collectif,
- avoir un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois ou dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.
- justifier d'un contrat individuel d'assurance « responsable »,
- en faire la demande.

Le calcul du versement s'effectue, pour les salariés mis à disposition dans le cadre de l'article L5132-9 du Code du travail, sur le fondement du nombre d'heures faisant l'objet de cette mise à disposition.

Ce montant est calculé mensuellement, en tenant compte de la durée du contrat, et en déterminant un montant de référence auquel il faut appliquer le taux prévu à l'article L911-8 du Code de Sécurité sociale. Ce montant est de 105 % pour les salariés en CDI et de 125% pour les salariés en contre à durée déterminée.

Le niveau de garantie peut être différent pour les salariés en parcours mais la complémentaire doit être proposée à tous.



[Pour plus de détails sur le versement santé, une fiche juridique est disponible dans la boîte à outils sur le site COORACE](#)

Titre 15 – Régime de prévoyance

► ARTICLE 15.1 : PRINCIPE

Tout salarié ayant travaillé douze mois dans l'association, consécutifs ou non [ou prévoir un critère d'heures], bénéficie d'un régime de prévoyance au sein de [nom de l'organisme de prévoyance].

Ce régime de prévoyance doit obligatoirement le couvrir en cas :

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

Les garanties couvertes ainsi que les montants attribués sont fonction du contrat signé entre l'association et l'organisme de prévoyance.

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

L'arrêt du 9 juillet 2014 (n° de pourvoi 13-12.121) permet d'effectuer une différenciation de traitement en fonction des catégories professionnelles concernant la prévoyance.

En ce sens, l'égalité de traitement dans le cadre de la prévoyance ne vaut qu'entre salariés d'une même catégorie professionnelle. Les salariés en parcours peuvent donc être exclus compte tenu de la spécificité de leur poste qui rendrait difficile une telle pratique de prévoyance.

Le bénéfice de la prévoyance peut également être subordonné à certaines conditions. Par exemple, une ancienneté de X mois des salariés, ou la réalisation de certaines heures pour les salariés en parcours pour qu'ils soient pris en charge. Ou le statut des salariés permanents (assimilé cadre)

Spécificité des ACI (dispositions étendues) :

La convention collective des ACI prévoit dans le régime de prévoyance :

- garantie décès/ IAD ;
- garantie rente éducation ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail.

Les garanties décès/ IAD, rente éducation, invalidité et incapacité permanente professionnelle de travail sont ouvertes aux salariés non cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

Ce régime recouvre pour les salariés cadres les garanties suivantes :

- garantie décès/ IAD ;
- garantie rente éducation ;
- garantie rente de conjoint ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail.

Les garanties décès/ IAD, rente éducation, rente de conjoint, invalidité et incapacité permanente professionnelle de travail sont ouvertes aux salariés cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

La garantie incapacité temporaire de travail est ouverte aux salariés non cadres et cadres dûment affiliés sous condition de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Spécificité des ETT (dispositions étendues) :

Dans le cadre des ETT la convention collective prévoit également un régime de prévoyance pour les salariés intérimaires dans le cadre de la survenance d'un arrêt de travail (sans lien avec le travail dans l'exemple et développement suivant). Ces derniers bénéficient de l'indemnité complémentaire qui est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Par exemple, pour les arrêts de travail inférieur à 95 jours : les salariés qui remplissent les conditions définies par la convention collective soit que l'arrêt soit survenu :

- pendant une mission dans une entreprise à la date de l'arrêt de travail ;
- pendant des périodes d'intermission lorsque l'intérimaire est en CDI ;
- lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant une période d'intermission pouvant être qualifiée de repos hebdomadaire, être dans une période d'intermission de 2 jours consécutifs, ou de 4 jours consécutifs pour les organisations relevant de l'article L. 3132-16 du code du travail. Pendant cette période, les partenaires sociaux considèrent, à titre d'expérimentation, que l'arrêt de travail est réputé être intervenu pendant le contrat de mission ;
- l'arrêt est réputé être intervenu pendant la durée du contrat de mission lorsqu'il survient au cours d'une période de jours ouvrés immédiatement postérieurs à la date de fin de mission appréciée en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre de chaque mission. L'extension de couverture se calcule à raison de 1 jour ouvré pour 70 heures de travail dans la limite de 25 jours ouvrés.

Lorsque l'organisation des missions de travail temporaire aboutit à un enchaînement de contrats générant des périodes d'intermission pouvant être qualifiées de repos hebdomadaire, l'extension de couverture se calcule en prenant en compte les contrats successifs.)

Si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, au-delà de 19 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'organisme assureur lorsque l'absence pour maladie se poursuit au-delà du terme prévu de la mission.

L'indemnité complémentaire est versée pendant une durée maximale de 88 jours calendaires. Par ailleurs, les salariés intérimaires doivent justifier par exemple de la réalisation de 590 heures de travail pour ouvrir droit à la prévoyance.



Les salariés en parcours sont couverts par le régime de prévoyance s'ils justifient :

- de la réalisation de 150 heures de mise à disposition auprès des utilisateurs au cours des 12 mois précédant le premier jour de l'arrêt porté sur le certificat médical ;
- ou bien de la réalisation de 480 heures dans d'autres SIAE.

Proposition

Il n'est pas obligatoire de faire bénéficier les salariés d'une catégorie différente de toutes les garanties prévoyance. Il est par exemple possible de leur faire bénéficier de la garantie incapacité temporaire de travail uniquement.

A contrario on peut choisir de leur faire bénéficier de la garantie invalidité avec une limitation dans le temps et/ou de la garantie décès.

Titre 16 – Formation professionnelle

► ARTICLE 16.1 : OBJECTIFS ET PRIORITES

La formation professionnelle continue est une priorité pour les associations intermédiaires.

L'association intermédiaire agit pour sécuriser les parcours des personnes les plus précarisées, renforcer leur accès réel à tous les droits, notamment le droit à la formation. Elle s'engage à défendre le statut et les droits des salariés en situation de multi emploi par la promotion de logiques contractuelles protectrices pour ces derniers.

Au regard de la situation particulière du salarié mis à disposition, les parties considèrent comme prioritaire la formation professionnelle au bénéfice des salariés mis à disposition afin que leurs compétences et leurs qualifications soient en adéquation avec leur projet professionnel et avec les besoins des entreprises clientes.

Les parties signataires portent une attention particulière aux objectifs suivants :

- les formations d'adaptation au poste afin que le salarié évolue sereinement dans l'entreprise cliente ;
- les formations permettant au salarié mis à disposition de construire son projet professionnel ;
- les formations permettant au salarié porté de développer et de maintenir ses compétences et ses qualifications mises à profit dans les sociétés clientes ;
- les formations permettant d'élever les niveaux de qualification des salariés mis à disposition.

► ARTICLE 16.2 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



Vérification des compétences

Conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés permanents et des salariés mis à disposition à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des besoins des territoires.

Développement des compétences et des qualifications

Conformément à la loi, l'employeur peut proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences et des qualifications du salarié.

A cette fin, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation.

L'association consacre au moins 1% de sa masse salariale pour la formation professionnelle, comme toute entreprise de moins de 10 salariés. La répartition des fonds de formation doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

Dans le cadre de l'accord national, Fédération COORACE – AGEFOS PME, l'association verse la totalité de sa contribution à l'AGEFOS – PME de [---].

► ARTICLE 16.3 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL



L'employeur assure l'entretien professionnel prévu à l'article L6315-1 du Code du travail pour les salariés permanents.

Disposition impérative

Le suivi et l'accompagnement régulier des salariés en parcours d'insertion remplacent l'entretien professionnel.

Proposition

► ARTICLE 16.4 : PLAN DE FORMATION DE L'ASSOCIATION

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année, pour l'année suivante. Celui-ci prend en compte les demandes exprimées par les salariés au cours de leur entretien annuel ou au cours du suivi et de l'accompagnement des salariés en parcours d'insertion.

Ce plan est élaboré par le Président de l'association ou son représentant et soumis pour avis aux représentants du personnel élus du CSE. Un échéancier pouvant porter sur plusieurs années est établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

L'association établit tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la formation reçue.

Le contrat de travail du salarié qui part en formation dans le cadre du plan de formation continue à produire tous ses effets. Le départ en formation décidé par l'employeur est assimilé à un envoi en mission professionnelle, de ce fait, la rémunération est maintenue dans sa totalité et les frais pédagogiques sont entièrement à la charge de l'employeur, ainsi que les coûts d'hébergement et de déplacement.

Les salariés en parcours d'insertion, inscrits dans l'association mais ne disposant pas d'un contrat de travail en cours peuvent bénéficier d'actions de formation. Celles-ci ne sont pas obligatoirement rémunérées comme du temps de travail effectif.

L'association intermédiaire peut cependant conclure un contrat de travail à durée déterminée spécifiquement pour la durée de la formation.



Bonne pratique COORACE : les personnes inscrites dans la structure mais n'ayant pas de contrat de travail en cours sont quand même rémunérées pendant le temps de formation.

► ARTICLE 16.5 : CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION



Les règles relatives au congé individuel de formation s'appliquent à l'association. Un droit au congé est ouvert au bénéficiaire des salariés en CDI qui justifient d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise.

Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

Dispositions impératives (L6322-1 et suivants)

► ARTICLE 16.6 : EGALITE D'ACCES A LA FORMATION



L'association s'engage à maintenir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en veillant à ce que le taux d'heures de formation attribuées aux femmes et aux hommes reflète leur proportion dans les effectifs.

Les formations ne seront pas organisées, dans la mesure du possible, le mercredi et pendant les vacances scolaires et seront compatibles avec les horaires habituels de travail.

Proposition

Titre 17 – Protection juridique

► ARTICLE 17.1 : ASSURANCES



L'association est assurée par :

- une police d'assurance couvrant les salariés permanents et les bénévoles pour les missions qui leur sont confiées par l'association ;
- une police d'assurance mandataires sociaux
- une police d'assurance couvrant les salariés inscrits dans l'association n'ayant pas de contrat de travail en cours et qui bénéficient d'une formation dans le cadre de leur parcours d'insertion.

Il incombe aux salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service de demander une extension d'assurance.

Proposition

Titre 18 – Frais professionnel

► ARTICLE 18.1 : INDEMNITES KILOMETRIQUES



Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité par kilomètre parcouru. Le décompte se fait à partir :

- du lieu d'embauche habituel inscrit dans le contrat de travail ;
- du lieu où le salarié effectué la majorité de ses heures de mission

L'indemnité frais kilométrique sera défini sur la base du « Barème des impôts » de l'année en cours « jusqu'à 5 000 kms ».

Chaque salarié devant utiliser son véhicule pour des raisons professionnelles devra fournir une photocopie de la carte grise de son véhicule.

Les frais sont intégrés dans la paye et l'ordre de mission.

► ARTICLE 18.2 : INDEMNITE DE TRANSPORT



L'association intermédiaire participe aux frais de transport public en prenant en charge 50% du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transport en public même si plusieurs abonnements sont nécessaires à l'accomplissement de ce trajet (train, bus...).

Les services publics de location de vélos sont également concernés.

La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés.

Tous les salariés sont concernés par cette disposition, y compris les salariés à temps partiel.

En cas de mi-temps, le salarié est remboursé dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

En cas d'horaires inférieurs à un mi-temps, le salarié bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

Dispositions impératives

► **ARTICLE 18.3 : INDEMNITES DE DE REPAS ET D'HEBERGEMENT**

Les repas et hébergements de service sont remboursés sur justificatifs aux frais réels plafonnés selon un barème défini et révisé tous les deux ans.

► **ARTICLE 18.4 : TENUE DE TRAVAIL**

Le salarié se conforme aux exigences vestimentaires de l'utilisateur.

Concernant les temps d'habillage et de déshabillage, voir supra, art. 4.1.5

La tenue spécifique aux chantiers d'insertion est obligatoire et fournie par l'association lors de l'embauche et renouvelée selon les besoins.

Titre 19 – Avantages professionnels

Chaque structure définit sa politique de primes à partir d'un seuil de 750 heures et de 1 an d'ancienneté.



Bonne pratique COORACE : Les salariés en parcours peuvent disposer d'un fonds social créé par la structure.

► **ARTICLE 19.1 : PRIME DE FIN D'ANNEE**



La prime de fin d'année ne peut être versée qu'à la condition où le résultat de l'association de l'année N-1 présente un excédent. Cet excédent se calcule en décembre (terme échu) de chaque année civile au cours du 1^{er} trimestre N+1 sur analyse des comptes arrêtés en [---].

A défaut d'un excédent ou de moyens suffisants, la prime ne sera pas versée. Le montant global des primes est fixé chaque année par le Conseil d'Administration, après discussions avec les représentants du personnel élus du CSE.

Proposition

► **ARTICLE 19.2 : TITRES-RESTAURANT**

Les tickets-restaurant sont accordés aux salariés en parcours dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.



Les salariés ayant une pause repas comprise dans leurs horaires de travail bénéficient des titres-restaurant.

- Option 1 : L'employeur finance 50% du montant desdits tickets.
- Option 2 : L'employeur finance 60% du montant desdits tickets.

Un seul titre restaurant sera attribué par jour de travail effectif.

La journée s'entendant comme deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

Ainsi pendant toute absence (arrêt maladie, congés payés, etc.) les salariés ne bénéficieront pas des titres-restaurant.

Proposition

En vertu du décret n° 67-1165 du 22/12/1967 modifié, article 3 alinéa 2, les salariés peuvent obtenir un titre-restaurant **par repas compris dans leur horaire de travail journalier**. Les titres restaurant sont en effet une facilité offerte aux salariés de se restaurer pendant leur temps de travail, ce qui suppose que les textes ou les accords d'entreprise qui leur sont applicables prévoient une **coupure dans leur période de travail organisée en deux vacations**.

Critère déterminant pour l'attribution des tickets-restaurant : il faut que le salarié ait, dans sa journée de travail, une pause réservée à la prise du repas.

Si vous souhaitez accorder un avantage aux salariés en parcours qui travaillent le matin et l'après-midi chez différents utilisateurs, vous pouvez insérer cette clause :



Les salariés en parcours effectuant des mises à disposition le matin et l'après-midi au cours d'une même journée chez différents utilisateurs bénéficient des titres-restaurant, au même titre que les autres salariés de la structure

L'employeur n'est pas dans l'obligation de remettre des titres restaurant aux salariés. Il est aussi possible de mettre à disposition une cantine ou une salle de restauration ou de verser une prime de déjeuner.

Pour que la partie prise en charge par l'employeur échappe à l'assiette des cotisations sociales, il faut deux conditions cumulatives :

- prendre en charge les tickets restaurant entre 50% et 60% ;
- ne pas dépasser une prise en charge totale de 5.38 euros pour l'année 2017 (revalorisation annuelle par décret).

Les salariés mis à disposition bénéficient des titres-restaurant de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés de cet utilisateur en bénéficient.

En effet, il ressort de la combinaison des articles L1251-21 et L1251-24 du Code du travail, que les salariés mise à disposition doivent bénéficier du régime légal applicable au sein de l'entreprise utilisatrice.

Article L131-4 du Code de la Sécurité sociale : la part contributive de l'employeur dans les titres-restaurant est exonérée des cotisations de sécurité sociale sous les conditions prévues aux articles 81-19°, 231 bis F et 902,3,6° du code général des impôts.

[ACI]

L'ensemble des salariés bénéficie des titres-restaurants, permanents et salariés en parcours d'insertion.

Commentaire : Ainsi, il est possible d'attribuer des titres-restaurants uniquement aux salariés dont le domicile éloigné interdit de rentrer déjeuner à la maison (Cass. soc., 22 janv. 1992, n°88-40.938).

Titre 20 – Télétravail



Conformément aux articles L1222-9 et suivants du Code du travail, les modalités du télétravail peuvent être définies dans le cadre d'un accord collectif. Les dispositions suivantes reprennent en partie l'Accord-cadre européen sur le télétravail signé le 16 juillet 2002 et de l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.

Proposition



Bonne pratique COORACE : Cette partie est optionnelle. Depuis les ordonnances travail, le télétravail peut être mis en place par le biais d'un simple accord entre l'employeur et le salarié concerné aussi bien pour négocier le recours occasionnel au télétravail que pour mettre en place le télétravail régulier. Cependant, il est recommandé de le mettre en place via un accord ou une charte afin que son recours soit mieux cadré.

► **ARTICLE 20.1 : DEFINITIONS**

20.1.1. Télétravail

Le télétravail correspond à la réalisation en tout ou partie au domicile du salarié d'un travail normalement effectué au sein de la structure.

20.1.2. Télétravailleur

Est considéré comme télétravailleur tout salarié qui effectue toute ou partie de son activité professionnelle au sein de son domicile.

► **ARTICLE 20.2 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux salariés permanents.

► ARTICLE 20.3 : CONDITIONS DE PASSAGE AU TELETRAVAIL

20.3.1. Métiers concernés par le télétravail

Les métiers exercés actuellement dans la structure (AI/ACI) et pouvant être concernés par le télétravail sont :

- [compléter]

Lister les emplois pour lesquels le télétravail est ouvert.

20.3.2. Passage au télétravail

Le télétravail est accessible :

- sur demande du salarié occupant un poste éligible au télétravail, la structure étant libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite ;
- sur proposition de la structure, le salarié étant libre de refuser cette proposition, sans que cela soit un motif de rupture du contrat de travail ;
- lors de l'embauche.

20.3.3. Période d'adaptation

Tout passage au télétravail d'un salarié déjà présent dans l'entreprise donne lieu à une période d'adaptation d'une durée de 3 mois.
Pendant ce délai, chacune des parties peut librement mettre fin au télétravail sous réserve du respect d'un préavis de 1 jours.

20.3.4. Réversibilité

L'entreprise ou le salarié pourront librement prendre l'initiative de proposer un abandon du télétravail sans obligation d'acceptation.
Toutefois, les télétravailleurs bénéficient d'une priorité pour l'accès à un emploi disponible dans l'entreprise ne faisant pas appel au télétravail.
L'entreprise s'engage à informer régulièrement les télétravailleurs ayant fait connaître leur volonté d'abandonner le télétravail des disponibilités d'emploi.

20.3.5. Informations remises avant la mise en place du télétravail

Avant la mise en œuvre du télétravail, le salarié se verra remettre les données informatives suivantes:

- les conditions d'exécution du télétravail notamment : le descriptif des tâches et missions, l'évaluation de la charge de travail, les plages horaires d'accessibilité, la rémunération, la durée du travail, le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec la structure etc. ;
- les matériels (hard et/ou soft) mis à disposition du salarié par la structure : le descriptif, les modalités d'installation, de maintenance et de suivi, les conditions de prise en charge des coûts de fonctionnement directs et/ou indirects, etc. ;
- les dispositions légales et les règles de la structure relatives à la protection et à la confidentialité des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles, etc. ;
- les conditions d'utilisation des équipements ou outils informatiques comme internet : énoncé des règles, restrictions et sanctions en cas de non-respect, procédure à suivre en cas de panne, etc. ;
- les moyens éventuellement utilisés pour surveiller l'activité du télétravailleur ;
- la politique d'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail notamment les règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation ;
- l'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs.

En cas de désaccord sur les conditions de mise en œuvre du télétravail transmises par la structure, un entretien individuel sera organisé afin d'identifier les difficultés posées et d'envisager les éventuelles adaptations nécessaires.

Le salarié aura la faculté de renoncer à sa demande de mise en place du télétravail (ou de refuser la proposition faite par l'employeur), sans que cela ne puisse constituer un motif de rupture de son contrat de travail.

► ARTICLE 20.4 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TELETRAVAIL

20.4.1. Salariés au forfait

Les télétravailleurs dont la durée du travail est fixée de manière forfaitaire en heures ou en jours demeurent régis par les dispositions légales et conventionnelles relatives à ce mode d'aménagement du temps de travail.

20.4.2. Salariés en horaire prescrit

Les horaires de télétravail sont fixés par l'entreprise. Ces horaires sont modifiables sous réserve d'une information individuelle du salarié au moins 7 jours à l'avance.

20.4.3. Horaires individualisés

Le télétravail s'exerce dans le cadre d'un horaire individualisé et dans le respect des conditions suivantes :

- le télétravail s'effectue obligatoirement dans la plage horaire ;
- le télétravailleur s'engage à ne pas travailler plus de six heures d'affilée sans prendre une pause d'au moins 20 minutes ;
- à l'intérieur de la plage horaire définie au présent article, le télétravailleur fixe librement son horaire effectif de travail dans le respect de la durée du travail, aucune heure supplémentaire ne devant être effectuée.

20.4.4. Régulation de la charge de travail

Si la charge de travail ne permet pas le respect des horaires ou du forfait, le télétravailleur en informe la structure.

Un entretien individuel est organisé avec le salarié pour procéder à une analyse de la charge de travail et définir, sur la base du constat qui aura été dressé, les mesures nécessaires pour pouvoir adapter temps de travail et charge de travail.

20.4.5. Plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être contacté

Afin de garantir au salarié le respect de sa vie privée, l'entreprise et les salariés en télétravail s'engagent à respecter les plages de disponibilités suivantes : [définir la plage horaire]

Le salarié pourra être contacté pendant ces plages.

En dehors de ces plages, il ne pourra être reproché au salarié de ne pas être joignable.

► **ARTICLE 20.5 : PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT**

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, gestion des carrières, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.), les salariés embauchés ou ayant opté pour le passage au télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitement que les autres collaborateurs de la structure.

► **ARTICLE 20.6 : MATERIEL INFORMATIQUE ET DE COMMUNICATION**

20.6.1. Conditions de mise à disposition du matériel

Sous réserve de la conformité des installations électriques et du lieu où s'exerce le travail, la structure fournit aux télétravailleurs l'ensemble du matériel informatique et de communication permettant l'exercice de leur activité.

Une fiche de remise de matériel sera signée par le salarié lors de toute mise à disposition.

20.6.2. Obligations des télétravailleurs

Les télétravailleurs sont tenus :

- d'utiliser uniquement ce matériel à titre professionnel et pour le seul compte de la structure à l'exclusion de toute autre utilisation ;
- de prendre le soin le plus extrême de ce matériel (logiciels inclus) ;
- de respecter toutes les procédures et bonnes pratiques d'utilisation sur lesquelles le télétravailleur aura été informé ;
- d'aviser immédiatement la structure en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

► **ARTICLE 20.7 : FRAIS DE FONCTIONNEMENT**

Prise en charge par l'employeur

L'entreprise prend en charge uniquement le surcoût nécessaire à l'exercice du télétravail des salariés.

Ainsi si les salariés disposent déjà d'une connexion internet, la structure ne prendra pas en charge son paiement.

► **ARTICLE 20.8 : ASSURANCES**

Des polices d'assurance couvrant l'ensemble des risques liés à la présence et au fonctionnement du matériel de l'entreprise au sein du domicile des salariés sont souscrites et payées par l'entreprise.

► **ARTICLE 20.9 : PROTECTION DES LIBERTES INDIVIDUELLES ET DE LA VIE PRIVEE**

20.9.1. Accès au domicile du salarié

L'accès au domicile du salarié est par principe interdit, sauf accord du salarié.

L'accord n'est pas requis dans les cas suivants qui donnent lieu à une simple information préalable du salarié :

- maintenance du matériel;
- visites de sécurité effectuées par l'entreprise ou toute personne mandatée par elle ou par le CHSCT.

20.9.2. Protection de la vie privée

La structure s'interdit, directement ou indirectement, de solliciter le salarié en dehors des plages de travail fixées au présent accord.

20.9.3. Moyens de surveillance

Toute mise en place d'un système de surveillance et/ou de contrôle de l'activité des télétravailleurs donne lieu à une information préalable des représentants du personnel et des salariés concernés. Cette information précise les moyens utilisés ainsi que la finalité de la surveillance et/ou du contrôle.

► **ARTICLE 20.10 : PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES TELETRAVAILLEURS**

20.10.1. Travail sur écran

La réglementation du travail sur écran s'applique au télétravail.

Les salariés sont soumis à une surveillance médicale spéciale du fait du travail sur écran. Ils doivent répondre positivement à toute sollicitation en la matière notamment aux convocations et visites devant le médecin du travail.

20.10.2. Accident du travail

En cas de survenue d'un accident du travail, les salariés informent sans délai la structure.

► ARTICLE 20.11 : ENCADREMENT DES TELETRAVAILLEURS

La structure organise l'encadrement des télétravailleurs de manière à ce que le télétravailleur :

- participe régulièrement à des activités collectives (formation, réunions, etc.) ;
- puisse rencontrer régulièrement sa hiérarchie ;
- dispose d'un « référent » qui peut être, ou non, son responsable hiérarchique ;
- bénéficie de l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines comme les autres salariés de l'entreprise.



Titre 21 - Qualité de vie au travail



Bonne pratique COORACE : Cette partie est optionnelle mais recommandée car elle permet d'inscrire les actions des structures dans le cadre de la qualité et des obligations des structures relevant du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire.

► **ARTICLE 21.1 : ENGAGEMENT DE TOUS LES ACTEURS DANS LA PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

L'association reconnaît que l'amélioration de la qualité de vie au travail passe avant tout par un sentiment du « travail bien fait » au sein d'un environnement de travail agréable. Cette culture commune doit guider l'ensemble des conduites de chacun au sein d'une meilleure prise en charge des salariés mis à disposition.

L'association peut se référer aux guides et documents produits par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) en matière de qualité de vie au travail.

La direction veille à développer un climat favorable à l'instauration de bonnes relations de travail en développant notamment l'écoute et le dialogue avec son équipe.

Conformément à l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

La fonction Ressources Humaines coordonne la mise en place des actions en faveur du développement de la qualité de vie au travail au sein de la structure.

D'autre part, la qualité de vie au travail implique la participation de chacun, quelle que soit sa place dans l'entreprise. Dès lors, tous les salariés ont leur rôle à jouer dans l'amélioration de la qualité de vie au travail notamment dans la prévention et l'identification des situations individuelles.

Les instances représentatives du personnel participent à la politique de prévention des risques et de la pénibilité au travail. Elles contribuent également à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et la sensibilisation des salariés.

article L4121-1 et s. du code du travail



L'association est sensible et respectueuse des obligations légales en matière de conditions de travail.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'accidents du travail des salariés permanents et des salariés mis à disposition ;
- Nombre de jours d'absence pour accident de travail des salariés permanents et des salariés en parcours ;
- Nombre de congé maladie pour les salariés permanents et les salariés mis à disposition ;
- Nombre de jours d'absence pour congés maladie des salariés permanents et des salariés mis à disposition.

► ARTICLE 21.2 : MESURES D'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'association est vigilante à la mise en place d'une organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et professionnelle des salariés. Elle s'engage à mettre en place des mesures favorisant l'aménagement du temps de travail. Pour cela, l'échange entre les salariés et les instances de l'association est privilégiée pour procéder à l'aménagement du travail.

Afin de contribuer à une vie familiale harmonieuse, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés ans la fixation de l'ordre des départs en congé.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés permanents à temps partiel ayant repris un travail à temps plein ;
- Nombre de salariés permanents ayant réduit leur temps de travail sur l'année.

Don de jours de repos

Conformément aux dispositions légales, le don de jours de congés ou de repos (5ème semaine de congés payés, RTT ou récupération) est possible au profit d'un salarié, parent ou enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue, sous réserve de la présentation d'un certificat médical.

Le don concerne les salariés appartenant à la même structure et doit viser un salarié identifié. Le don prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie à tout ou partie des jours de repos non pris par le donateur.

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade (article L1225-65-1 et L1225-65-2).



Activités bénévoles ou associatives

Des salariés peuvent exercer, en sus de leurs activités professionnelles, des responsabilités auprès d'associations ou de structures bénévoles externes. Les compétences mises en œuvre à l'occasion de ces activités externes feront l'objet d'une mention spécifique à l'occasion de l'entretien professionnel entre le salarié et son responsable.

La loi du 8 août 2016 prévoit l'intégration d'un compte d'engagement citoyen (CEC) dans le compte personnel d'activité qui recense les activités bénévoles u de volontariat de son titulaire qui lui permettent d'acquérir des heures qui seront inscrites sur son compte personnel de formation (CPF).

Les conditions d'application de ce dispositif ainsi que les activités qui permettent l'acquisition d'heures sont précisées aux articles L5151-7 du Code du travail.

Droit à la déconnexion

Des principes relatifs aux temps de travail dans les locaux de l'association sont rappelés afin de servir de base au droit à la déconnexion. Ainsi :

- les plages d'ouverture des locaux couvrent une période allant de [---] à [---] heures, du lundi au vendredi ouvrés. La présence du personnel en dehors de cette plage horaire n'est pas autorisée.

-le temps privé et de repos (quotidien, hebdomadaire, congés payés, congés maladie...) doit être respecté.

-la direction doit veiller à ce que les réunions se tiennent dans une plage horaire de [---] heures à [---] heures et prennent en considération le temps de transport afin de permettre à leurs collaborateurs de concilier vie privée et vie professionnelle. La direction s'assure aussi que les salariés disposent d'un temps de pause suffisant pour déjeuner.

-la programmation de réunions doit prendre en compte dans la mesure du possible le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions.

Le droit à la déconnexion – qui porte par définition sur des situations de travail hors des locaux de l'entreprise – s'inscrit dans le cadre des principes.

Ce droit exige des personnes concernées la mise en œuvre de comportements responsables quant à l'usage de la messagerie et des outils connectés. Par principe, tout utilisateur doit proscrire l'envoi de mails en dehors du temps de travail. Avant d'envisager une possible dérogation à ce principe, l'émetteur doit s'interroger sur la nécessité d'envoyer un mail ou de faire part d'une information non urgente hors temps de travail du destinataire et envisager le recours par préférence de l'envoi en différé. S'il maintient sa décision, il doit mentionner dans son message d'envoi qu'une réponse immédiate n'est pas requise.

La salarié interrogé n'a pas d'obligation de répondre à une sollicitation dont il fait l'objet en dehors de son temps de travail et est autorisé à éteindre son téléphone ou à ne pas consulter ses mails professionnels durant ses périodes de repos, à indiquer on indisponibilité et la durée de celle-ci et/ou à réorienter ses correspondants vers une personne disponible.

► ARTICLE 21.3 : PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'association affirme sa volonté de prévenir les risques psychosociaux, contribuant ainsi à l'amélioration de la santé et du bien-être des salariés.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de la structure. Un professionnel de santé, comme le médecin du travail, peut être une ressource en termes d'identification du stress au travail.

Conformément à l'article L1152-4 du Code du travail, l'association s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel. Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

L'association entend par cet accord rappeler fermement la prohibition de tout comportement hostile au sein de ses établissements : propos désobligeants, calomnieux ou racistes, sarcasmes, mises à l'écart, insultes, insinuations tendancieuses ou dégradantes notamment à caractère sexuel, critiques injustifiées.

C. trav., art. L1152-1 à L1152-6 ; L1153-1 à L1153-6

► ARTICLE 21.4 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION



Les parties signataires profitent du présent accord pour marquer leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement au principe de non-discrimination en application de l'article L1132-1 du Code du travail. Le respect de ces principes est essentiel et représente un facteur d'enrichissement, de dynamisme et de bien-être au sein de la structure.

Dans ce contexte, les parties signataires partagent la conviction que les actions à engager, pour lutter contre les stéréotypes, soutenir le développement de la diversité et contrer toute forme d'inégalité à l'emploi, visent autant les femmes que les hommes.

L'association est attentive à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation. Elle est engagée dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et œuvre dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe au sein de l'association et, dans la mesure du possible, des entreprises utilisatrices.



Mixité des emplois

L'association est engagée dans la promotion de la mixité des emplois, notamment dans le choix des missions attribuées aux salariés mis à disposition.

Le processus de recrutement et de mobilité doit continuer à se dérouler sur la base de critères identiques pour les femmes et les hommes.



[Voir le guide COORACE pour agir en faveur de l'égalité Femmes/Hommes.](#)

Promotion et évolution professionnelle

La politique d'évolution des carrières est basée uniquement sur les compétences des salariés évalués sur des critères transparents et objectifs.

L'association s'engage :

- à veiller une répartition équilibrée des augmentations individuelles lors de l'élaboration de la politique salariales ;
- à mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles et rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale ;
- à analyser les salaires de base entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la campagne annuelle de révision des salaires. En cas de détection de salaire non justifiées par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe (compétences, expérience professionnelle, responsabilité...), les corriger éventuellement ;
- à ce que le congé de maternité et le congé d'adoption n'entravent pas ou ne ralentissent pas l'évolution de la rémunération. Il est convenu que le salarié perçoive des augmentations générales définies lors de la négociation annuelle sur les salaires et bénéficie d'un avancement de salaire individuel égal à sa moyenne des avancements individuel perçues pendant la durée de son congé par les salariés occupant une fonction de la même classe.



Mesures en faveur de l'égalité salariale

L'association s'engage à maintenir le respect de l'égalité salariale à l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle des salariés et donc à réduire les inégalités salariales.



Communication et sensibilisation

L'association s'engage à combattre tous les stéréotypes sur le terrain par des actions de sensibilisation de toutes les parties prenantes sur la nécessité de proscrire les propos, comportements et images sexistes et discriminatoires.

- Dans ce cadre, l'association organise des actions de sensibilisation spécifiques

Dans ce cadre, l'association s'engage à prévenir toute action, comportement ou propos discriminatoire de la part des entreprises utilisatrices envers les salariés mis à disposition.

Fait à [---], le [---],

En quatre exemplaires remis :

Un à chacune des parties signataires

Un pour le syndicat [---]

Un à la DIRECCTE

Pour [mandataire syndical]

Pour [nom de l'association intermédiaire]

Visa de l'Inspecteur du Travail



Cette publication est certifiée par le Bureau Veritas pour être conforme au programme de certification de l'Union européenne en France à partir du 1er janvier 2018.

coorace
Solidaires pour l'emploi

COORACE
157, rue des Blains
92220 Bagneux
contact@coorace.org | 01 49 23 70 50
www.coorace.org