

# CHAPITRE XI

## DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES CADRES

### Article 1er *Définition*

**1.1** - Les emplois rattachés aux emplois repères de « Directeur » et de « Cadre fédéral » ont un statut cadre.

**1.2** - Les emplois rattachés aux emplois repères d'« Assistant(e) de direction », de « Comptable » ou de « Coordinateur » ont un statut cadre en fonction de niveaux minima requis dans les critères formation, complexité et autonomie, selon le tableau ci-dessous :

Emplois repères	Niveaux minima requis nécessaires dans les critères		
	Critère 1 - Formation	Critère 2 - Complexité	Critère 3 - Autonomie
Assistant (e) de direction	4	5	4
Comptable	5	5	4
Coordinateur Coordinatrice	4	5	4

Ces trois conditions de niveaux sont cumulatives.

**1.3** – A défaut, en l'absence de rattachement exprès de l'emploi au statut cadre, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

Salariés qui répondent à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- exercer par délégation de l'employeur l'autorité sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;
- exercer des fonctions impliquant initiatives et responsabilités et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur.

### Article 2

#### *Reconnaissance du statut de cadre*

La lettre d'embauche ou avenant à cette lettre doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

### Article 3

#### *Période d'essai*

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

A la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat d'embauche prend son plein effet. En cas de séparation à l'issue du deuxième mois, du fait de l'employeur, une indemnité correspondant à un demi-mois de salaire est versée au cadre.

### Article 4

#### *Rupture du contrat de travail*

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à trois mois.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

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

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter cinquante heures par mois à prendre en accord avec l'employeur.

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

## **Article 5** **Indemnités de licenciement**<sup>49</sup>

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

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

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

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

## **Article 6** **Régime de retraite et de prévoyance**

A compter du premier jour dans la fonction de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

**A un régime de retraite complémentaire**, dépendant de l'ARCO, dans la limite du plafond de sécurité sociale.

**A un régime de retraite complémentaire**, dépendant de l'A.G.I.R.C., pour la partie de salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale.

**A un régime de prévoyance**, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 p. 100 sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur.

**Un accord de Prévoyance** figure à l'annexe V de la présente convention collective.

<sup>49</sup> Les employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire ne sont pas signataires de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, relatif à la rupture conventionnelle, prévoyant l'obligation de verser l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

## **Article 7** **Conventions de forfait en jours sur l'année**

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.

### **Article 7.1 : Mise en œuvre**

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.

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

L'application du forfait annuel en jours devra faire l'objet d'une mention au contrat de travail.

### **Article 7.2 : Bénéficiaires**

Les cadres tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre XI de la convention collective dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, du degré d'autonomie important dont ils disposent dans leur emploi du temps et de délégations qui leur sont attribuées, peuvent se voir proposer une convention de forfait en jours sur l'année par l'employeur.

### **Article 7.3 : Nombre de jours travaillés**

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.

Ainsi, seules les dispositions du Code du Travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliqueront. A ce titre, l'article L.1237-13 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit verser au minimum l'indemnité légale de licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au contrat de travail.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

#### **Article 7.4 : Dépassement du plafond**

Le plafond tel que fixé dans le contrat de travail, pourra de manière exceptionnelle à la demande expresse de l'employeur être dépassé.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans le contrat de travail qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 225 jours. Le contrat de travail doit mentionner le taux de la majoration de 10 % applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours.

#### **Article 7.5 : Durée maximale des cadres visés**

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail
- aux durées légales et conventionnelles quotidienne maximale du travail
- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail

Les dispositions conventionnelles relatives au repos quotidien (article 1.3.1 du chapitre IV) et au repos hebdomadaire (article 1.3.2 du chapitre IV) ne sont pas applicables à ces salariés cadres.

En revanche, les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), et au repos hebdomadaire (6 jours de travail maximum par semaine et repos hebdomadaire de 24h consécutives en principe le dimanche), leur sont applicables.

#### **Article 7.6 : Repos**

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

#### **Article 7.7: Rémunération**

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre d'heures

de travail effectif accompli durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

#### **Article 7.8: Document de suivi**

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

A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, 1 fois par mois à l'employeur qui le valide un document récapitulatif le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre.

En outre, le comité d'entreprise ou le cas échéant le conseil d'établissement devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **Article 7.9: Entretien annuel**

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

#### **Article 7.10 : Amplitude journalière**

Les salariés en forfait jours devront informer chaque semaine leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de leur journée et/ou demie journée de travail.

L'amplitude journalière des salariés en convention de forfait devra rester raisonnable.

Elle ne pourra pas, en toutes hypothèses, dépasser 13 heures consécutives.