

CCN DU 15 MARS 1966

L'ESSENTIEL À RETENIR



Vous êtes un
professionnel de terrain et avez
besoin d'une synthèse des informations
clés de la convention collective ? Consultez
notre Essentiel ! Pour approfondir chaque
sujet, vous pouvez vous reporter à notre base
documentaire sur nexem.fr , nous joindre
par téléphone ou vous inscrire
à nos formations .

Bonne lecture !



Sommaire

Partie 1: L'EMBAUCHE	p. 04
Partie 2: LES ABSENCES	p. 06
Partie 3: LES CONGÉS	p. 08
Partie 4: LES INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES	p. 14
Partie 5: LES SANCTIONS	p. 18
Partie 6: LE DÉPART	p. 20

PARTIE 1

L'EMBAUCHE



PÉRIODE D'ESSAI

Catégorie	Durée
Non-cadres	2 mois
Cadres	4 mois

Remarques

- À l'origine, la durée de la période d'essai est prévue par l'article 13 bis (pour les non-cadres) et par l'article 5 de l'annexe 6 (pour les cadres) de la CCN du 15 mars 1966. Toutefois, ces durées conventionnelles ne sont plus applicables depuis la loi du 25 juin 2008.
- La période d'essai n'est pas renouvelable en raison de l'absence d'accord de branche étendu.

VALEUR DU POINT ET SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

La valeur du point a été portée à **3,93€** depuis le 1^{er} juillet 2022. Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la CCN du 15 mars 1966 perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé au **coefficient de base 403** (ou au **coefficient 413** avec sujétion d'internat) auquel il faut ajouter l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21 % pour les non cadres.

REPRISE D'ANCIENNETÉ À L'EMBAUCHE

Afin de déterminer la rémunération du salarié à l'embauche, l'article 38 de la CCN du 15 mars 1966 prévoit des règles en matière de reprise d'ancienneté :

- ayant exercé des **fonctions identiques ou assimilables** dans des établissements ou services de **même nature** (activités visées par l'article 1^{er} de la CCN) ;
- ayant exercé des **fonctions identiques ou assimilables** dans des établissements ou services de **nature différente** (activités non visées par ledit article 1^{er}, peu importe que l'activité soit exercée dans le secteur sanitaire et social ou d'autres secteurs d'activité). Dans ce cas, on prend en compte l'ancienneté dans les fonctions dans la **limite des 2/3**.

Seuls les services accomplis après l'obtention du diplôme professionnel ou la reconnaissance de la qualification requis doivent être pris en considération.

En revanche, en principe, toute expérience acquise en qualité de bénévole, d'indépendant, d'artisan, d'entrepreneur n'a pas à faire l'objet d'une reprise d'ancienneté conventionnelle.

PARTIE 2

LES ABSENCES



ABSENCE ET JUSTIFICATIF

Selon l'article 15 de la CCN du 15 mars 1966, le salarié absent doit prévenir préalablement son employeur en cas d'absence prévisible ou, dans un délai de 2 jours, dans le cas contraire.

MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS D'ARRÊT MALADIE (OU D'ACCIDENT DE TRAVAIL)

L'article 26 de la CCN du 15 mars 1966 prévoit que les salariés comptant **un an de présence administrative** (à compter de la date d'embauche du salarié) dans l'association reçoivent, **sous déduction des indemnités journalières perçues** au titre de la sécurité sociale (IJSS) et d'un régime complémentaire de prévoyance (IJ prévoyance):

- « Pendant les 3 premiers mois, le **salaires net qu'ils auraient perçu** normalement sans interruption d'activité;
- Pendant les 3 mois suivants, le **demi-salaire net** correspondant à leur activité normale. »

L'article 6 de l'annexe 6 de la CCN du 15 mars 1966 prévoit une particularité pour les salariés cadres, leur droit à maintien de salaire est égal à :

- « 100 % du salaire net pendant 6 mois;
- 50 % du salaire net pendant les 6 mois suivants. »

Il n'y a **aucune obligation de subrogation** imposée conventionnellement à l'employeur.

En cas d'accident de travail, au titre de l'article 27 de la CCN du 15 mars 1966, les mêmes règles d'indemnisation s'appliquent dès le premier jour d'embauche.

PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE

Selon l'article 20.10 de la CCN du 15 mars 1966 :
« Doit être mise en place une réduction du temps de travail hebdomadaire de la femme enceinte à hauteur de **10 % à compter** du début du **3^e mois** ou du **61^e jour** de grossesse sans réduction de salaire. Les modalités d'organisation de cette réduction doivent être convenues entre l'employeur et la salariée. »

PARTIE 3

LES CONGÉS



CONGÉS TRIMESTRIELS (CT)

Les salariés relevant de la CCN du 15 mars 1966 acquièrent un nombre de jours de congés trimestriels variable suivant l'annexe dont ils relèvent, sans condition d'ancienneté :

Personnels	Nombre de CT
Personnel non-cadre, d'administration et de gestion <i>Annexe 2 – Art. 6, 1^{er} alinéa</i>	3 jours
Personne éducatif, pédagogique et social <i>Article 3 - Art. 6, 2^e alinéa</i>	6 jours (voire plus dans les services de prévention spécialisée)
Ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien – <i>Annexe 4 – Art. 6</i>	6 jours
Autre personnel paramédical, auxiliaire de puériculture, infirmier, aide-soignant	3 jours
Le personnel des services généraux – <i>Annexe 5 – Art. 8</i>	3 jours
Directeur, directeur adjoint, chef de service éducatif, psychologue	6 jours (voire plus dans les services de prévention spécialisée)
Cadres techniques et administratifs	3 jours
Directeurs d'IRTS, formateur, chargé de recherche <i>Annexe 6 – Art. 17</i>	9 jours consécutifs de congés à Noël et à Pâques

Remarques

- Les CT sont accordés au titre des 1^{ers}, 2^{es} et 4^{es} trimestres au cours duquel est pris le congé chaque année civile. La période de référence est le trimestre (à l'exception du trimestre au cours duquel est pris le congé principal).
- Les CT sont fixés par l'employeur, au mieux des intérêts du service.
- Les CT sont pris de manière consécutive.
- Sauf usage plus favorable en vigueur au sein de l'association, le personnel travaillant dans un établissement pour adultes handicapés (ESAT, FAM, MAS, etc.) qui relève du champ de l'annexe 10, ne bénéficie d'aucun CT, peu importe l'emploi occupé.
- Pour le personnel travaillant dans des établissements et services pour déficients auditifs et visuels, il convient de se reporter à l'annexe 9 de la CCN du 15 mars 1966.

CONGÉS PAYÉS ET D'ANCIENNETÉ

Les congés payés annuels

Prévus par l'article 22 de la CCN du 15 mars 1966 .
2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée pendant la période de référence (similaire à la loi).

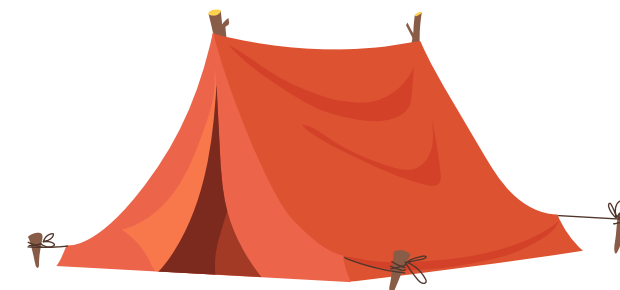
Les congés d'ancienneté

Prévus par l'article 22 de la CCN du 15 mars 1966 .
En vertu de cet article tout salarié de l'association bénéficie d'une prolongation de ses congés payés annuels de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté (à noter que les congés d'ancienneté obéissent aux mêmes règles que les congés payés légaux en matière de décompte):

De 5 à 10 ans d'ancienneté	De 10 à 15 ans d'ancienneté	Dès 15 ans d'ancienneté
2 jours ouvrables	4 jours ouvrables	6 jours ouvrables

Remarques

- Les congés d'ancienneté peuvent être:
 - soit accolés aux 4 semaines ou aux 24 jours ouvrables consécutifs identifiables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre;
 - soit pris isolément d'une manière consécutive ou fractionnée par accord avec l'employeur.
- Le mode de calcul de l'indemnité des congés payés légaux s'applique aux congés d'ancienneté.



CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Des congés supplémentaires et exceptionnels sont accordés par l'article 24 de la CCN du 15 mars 1966 , sur justification, au personnel pour les événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de:

Mariage / Pacs	Salarié	5 jours
Mariage	Enfant	2 jours
Naissance ou adoption	Enfant	3 jours
Décès	Conjoint, partenaire d'un PACS, enfant	5 jours
	Parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants)	2 jours

Remarques

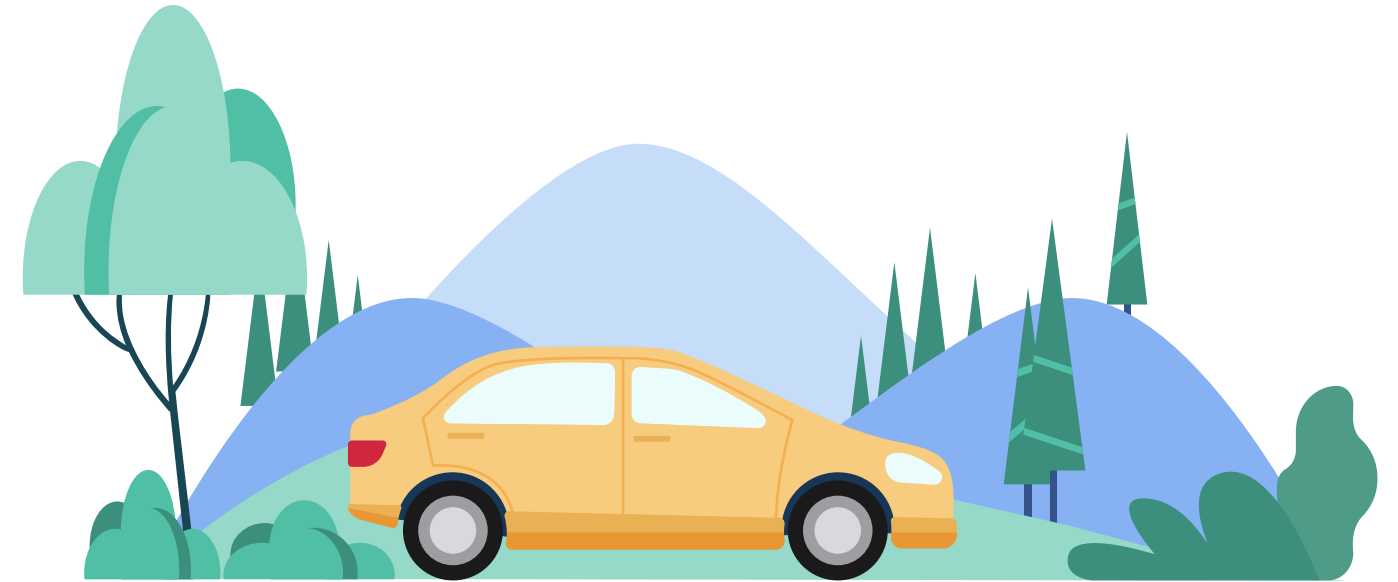
- Congés exprimés en jours ouvrables. + 1 à 2 jours supplémentaires pour délais de route reconnus nécessaires.
- Congés à prendre dans la quinzaine où se situe l'évènement (sur une période débutant 15 jours avant la date de l'évènement et s'achevant 15 jours après, sans compter le jour de l'évènement).

Une comparaison avec les droits légaux à congés familiaux énoncés à l'article L. 3142-4 du Code du travail est toutefois nécessaire, ces derniers pouvant actuellement être plus favorables au salarié. Il s'agit plus particulièrement des droits suivants :

Survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié	Enfant	5 jours
	Enfant	12 jours
Décès	Concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur du salarié	3 jours

Remarques

- Le congé prévu en cas de décès d'un enfant passe de 12 à 14 jours ouvrables :
 - en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente ;
 - de décès de l'enfant peu importe son âge, lorsque ce dernier est lui-même parent.
- Le congé dit « de deuil », cumulable avec ce même congé accordé en cas de décès d'un enfant du salarié, est d'une durée de 8 jours ouvrables en cas de décès :
 - de son enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.



PARTIE 4

LES INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES



TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Les salariés travaillant le dimanche ou pendant les jours fériés bénéficient d'une indemnité horaire équivalente à **2 points CCN 66 par heure de travail effectif** (Article 10 de l'annexe 1).

Attention au respect du repos hebdomadaire fixé à 2 jours, dont au moins un et demi consécutif et au minimum **2 dimanches pour 4 semaines** (article 21 de la CCN 15 mars 1966)

Par ailleurs, dès lors qu'un salarié travaille un jour férié, il doit bénéficier en plus d'un **repos compensateur d'égale durée** (Procès-verbal de la CNPC du 21 septembre 1978). Éventuellement, avec l'accord du salarié, ce repos compensateur peut être remplacé par une indemnité compensatrice égale au nombre d'heures travaillées ce jour.

INDEMNISATION DES ASTREINTES

Pour les cadres, l'indemnité d'astreinte est fixée par l'article 16 de l'annexe 6 de la CCN du 15 mars 1966 :

- **90 points par semaine complète d'astreinte**, y compris le dimanche ;
- **12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète.**

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année.

Cette indemnité peut également prendre la forme, en tout ou en partie, d'un **logement à titre gratuit** ainsi que de la **gratuité des charges annexes** (eau, chauffage et électricité).

À noter. La CCN du 15 mars 1966 ne contient aucune disposition en la matière applicable aux non-cadres.

Par contre, dans le secteur sanitaire, social et médico-social, un **accord de branche n°2005-04 du 22 avril 2005** fixe expressément à son **article 3 l'indemnité d'astreinte dues aux cadres ou non cadres** (à l'exclusion du personnel médical, c'est-à-dire les médecins), comme suit :

- **103 MG (Minimum Garanti) par semaine complète d'astreinte** (y compris le dimanche),
- **1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète**, en sachant que le **Minimum Garanti est établi à 4,15€ depuis le 1^{er} janvier 2024**.

S'agissant des cadres uniquement, il conviendra donc de bien faire attention à combiner les dispositions de cet accord de branche du 22 avril 2005 avec les dispositions de la CCN du 15 mars 1966 et à **appliquer, au cas par cas, le régime le plus favorable**.

DROIT À LA SUJÉTION D'INTERNAT

Une indemnité de sujétion d'internat (ou de surclassement d'internat) est due aux salariés non-cadres subissant des anomalies de rythme de travail énoncées à l'article 20.8 de la CCN du 15 mars 1966 :

«... On entend par anomalie de rythme du travail, un horaire comprenant les deux sujétions suivantes :

- *des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et/ou de nuit ;*
- *des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.* »

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnité conventionnelle, il convient donc de réunir ces **2 conditions cumulatives**.



PARTIE 5

LES SANCTIONS



SANCTION DISCIPLINAIRE

L'article 33 de la CCN du 15 mars 1966 liste limitativement les sanctions envisageables :

- **l'observation** ;
- **l'avertissement** ;
- **la mise à pied** avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours ;
- **le licenciement** (sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au minimum 2 des sanctions précitées).

Quelle que soit la sanction disciplinaire envisagée, le respect de la procédure disciplinaire prévue à l'article L. 1332-2 du Code du travail s'impose de manière systématique (notamment la convocation à un entretien préalable à la sanction).

À noter. Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai de 2 ans doit être annulée et retirée de son dossier disciplinaire.



PARTIE 6

LE DÉPART



INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'indemnité conventionnelle licenciement varie selon les catégories de salariés et leur ancienneté dans la structure :

Catégorie de salarié	Montant de l'indemnité
Non-cadre (article 17 CCN 66)	1/2 mois par année d'ancienneté Maximum : 6 mois de salaire
Cadre (article 10 annexe 6 CCN 66)	1 mois par année d'ancienneté Maximum : 12 mois (et 18 mois de salaire pour certains directeurs)

Remarques

- Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité, le salarié doit avoir **2 ans d'ancienneté** ininterrompue au service de l'association (avant 2 ans, application de l'indemnité légale).
- Salaire de référence → Salaire moyen des 3 derniers mois.

À noter. Concernant le mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement, il est précisé à l'article R. 1234-2 du Code du travail comme suit : « 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans », peu importe le statut cadre ou non cadre du salarié.

L'employeur doit comparer le montant prévu par la loi à celui prévu par la convention collective et appliquer le plus favorable au salarié.

Afin de vous aider dans le calcul de l'indemnité de licenciement, Nexem vous propose un tableau comparatif du montant des indemnités de licenciement dans la CCN du 15 mars 1966 : <https://nexem.fr/document/files/4280>



INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE
CONVENTIONNELLE

Pour toute convention de rupture conventionnelle signée depuis le 22 septembre 2022, une comparaison doit être effectuée entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de licenciement, le montant le plus favorable devant alors être versé au salarié concerné au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

À noter. Il est nécessaire de valider les indemnités spécifiques versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle avec les financeurs, certains considérant en effet qu'il ne s'agit pas d'une charge obligatoire pour l'employeur qui a toujours le choix d'accepter ou non la conclusion d'une rupture conventionnelle.

Pour en savoir plus, une fiche technique relative à la rupture conventionnelle individuelle est disponible sur notre site internet: <https://nexem.fr/base-documentaire/rupture-conventionnelle>.

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Cette indemnité conventionnelle prévue par l'article 18 de la CCN du 15 mars 1966 varie selon l'ancienneté acquise par le salarié au sein de l'association et auprès d'autres employeurs dont l'activité professionnelle relève bien du champ d'application de cette même convention collective:

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
10 ans d'ancienneté au sein de l'association	1 mois des derniers appointements
15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la CCN 66	3 mois des derniers appointements
25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la CCN 66	6 mois des derniers appointements

- Remarques
- Pour le 1^{er} palier, l'ancienneté à prendre en compte est celle acquise par le salarié cadre ou non-cadre chez son employeur actuel.
 - Pour les 2^e et 3^e paliers, sont pris en compte l'ensemble des activités professionnelles exercées par le salarié auprès de plusieurs organismes (c'est-à-dire ses employeurs précédents et son employeur actuel), quel que soit le poste occupé, qui relèvent bien du champ d'application de la CCN du 15 mars 1966.
 - Salaire de référence → Salaire moyen des 3 derniers mois (sur la base d'un temps plein reconstitué si nécessaire).

DURÉES DES PRÉAVIS LÉGAUX OU CONVENTIONNELS

Catégorie	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite	Départ volontaire à la retraite
Non-cadre	< 2 ans	1 mois	1 mois	2 mois
	≥ 2 ans		2 mois	
Cadre	-	2 mois	4 mois	2 mois
Directeur	≤ 2 ans	2 mois	4 mois	2 mois
	> 2 ans	3 mois	6 mois	

- Remarques
- Sous réserve d'un préavis contractuel plus favorable au salarié.
 - Fiche technique détaillée dédiée au préavis: <https://nexem.fr/base-documentaire/preavis-ou-delai-conge>.

