

Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Partie I : Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre Ier : Règles générales

01.01. Parties signataires

Article 01.01

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La présente convention est conclue entre :

La fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif, 10, rue de la Rosière, 75015 Paris,

D'une part, et

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex.

La fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris,

La fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

La fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

La fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue de Liebnitz, 75018 Paris,

D'autre part,

01.02. Champ d'application et durée

Champ d'application territorial

Article 01.02.1

En vigueur non étendu

Le champ d'application de la présente convention est national et comprend les départements et collectivités d'outre-mer.

La présente convention s'applique ainsi en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Concernant Mayotte, elle s'applique également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail.

Champ d'application économique (établissements concernés)

Article 01.02.2

En vigueur non étendu

01.02.2.1. Périmètre

La présente convention s'applique aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif aux services centraux et aux sièges sociaux des organismes gérant ces établissements, lorsque leur activité est principalement en grande partie consacrée au fonctionnement et à la gestion de ceux-ci (codes APE ci-dessous énumérés ou code 70-10Z) relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits (NAF) suivantes, étant précisé qu'aux groupes :

69.10Z Services mandataires à la protection juridique des majeurs

85.42Z Enseignement supérieur

Correspondent :

– les établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ ou pluriprofessionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation.

85.59A Formation continue d'adultes, et

85.59B Autres enseignements

Correspondent :

– les formations relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

86.10Z Activités hospitalières

Correspondent :

– services d'Hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
– services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
– les activités de blocs opératoires mobiles.

86.21Z Activité des médecins généralistes

86.22A Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie

86.22B Activités chirurgicales

86.22C Autres activités des médecins spécialistes

Correspondent :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

86.23Z Pratique dentaire

Correspondent :

- les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

86.90C Centres de collecte et banques d'organes

Correspondent :

- les activités des banques de sperme ou d'organes ;
- les lactariums ;
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

86.90D Activités des infirmiers et des sages-femmes

86.90E Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues

86.90F Activités de santé humaine non classées ailleurs

Correspondent :

- les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

87.10A Hébergement médicalisé pour personnes âgées

87.10B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés

87.10C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé

87.20A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux

87.20B Hébergement social pour toxicomanes

87.30A Hébergement social pour personnes âgées

87.30B Hébergement social pour handicapés physiques

87.90A Hébergement social pour enfants en difficultés

Correspondent :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés ;

- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil ;
- les activités des maisons maternelles.

87.90B Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social

Correspondent :

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissements de désintoxication, etc.

88.10B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées

88.10C Aide par le travail

Correspondent :

- les activités des établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

88.91A Accueil de jeunes enfants

Correspondent :

- les services d'accueil de jour des enfants d'âge préscolaire dans des structures collectives (crèches, haltes garderies ...).

88.91B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés

88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescent

Correspondent :

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées.

88.99B Action sociale sans hébergement NCA

Correspondent :

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée.

94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Correspondent :

- les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

96.04Z Entretien corporel

Correspondent :

- soins thermaux et de thalassothérapie.

Art. 01.02.03 Champ d'application quant aux personnels concernés.

Article 01.02.3.1. Périmètre

En vigueur non étendu

La présente convention s'applique aux différentes catégories de salariés visés à l'annexe I à la présente convention, quel que soit leur contrat de travail - contrat à durée indéterminée ou déterminée - et quelle que soit leur durée de travail - temps complet ou temps partiel.

Elle s'applique également aux salariés dont les métiers ne sont pas prévus à l'annexe I et dont le classement s'effectue alors dans le cadre du contrat de travail par assimilation aux métiers répertoriés à ladite annexe.

En cas de litige sur l'assimilation retenue par l'établissement, celui-ci relève de la commission de conciliation qui peut être saisie dans les conditions prévues à l'article 01.07.2.4.

Article 01.02.3.2. Limitation

En vigueur non étendu

A défaut d'accords le prévoyant expressément, la présente convention ne s'applique pas :

- aux médecins, pharmaciens, biologistes (à l'exception de ceux visés au titre 20) ;
- aux dentistes ;
- aux personnes de statut libéral honorées à l'acte.

A défaut d'accords le prévoyant expressément, la présente convention ne s'applique pas aux personnes bénéficiaires de contrats aidés en ce qui concerne les dispositions conventionnelles spécifiques à la rémunération, sauf dispositions légales et / ou réglementaires contraires.

Article 01.02.4

Durée

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Les demandes de révision ou de dénonciation sont effectuées dans les conditions ci-après :

01.03. Conditions de révision

Procédure

Article 01.03.1

En vigueur non étendu

La convention collective est révisable conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties habilitées obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties.

Délai

Article 01.03.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le plus rapidement possible, et au plus tard, dans le délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Effets

Article 01.03.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les parties révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

01.04. Formalités

Formalités de dépôt

Article 01.04.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La convention et ses avenants ainsi que toute dénonciation doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Formalités d'agrément

Article 01.04.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Tout avenant à la présente convention collective doit être soumis à la procédure d'agrément conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Formalités de publicité

Article 01.04.3

En vigueur non étendu

L'employeur ou son représentant lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire, ainsi que leurs mises à jour aux instances représentatives du personnel en place et aux délégués syndicaux conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En outre, ledit employeur ou son représentant informe le personnel sur le droit conventionnel applicable conformément aux dispositions légales et réglementaires.

01.05. Dénonciation

Délai de prévenance

Article 01.05.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La convention peut être à tout moment dénoncée en totalité ou en partie par lettre recommandée à chaque organisation signataire, avec préavis de 3 mois, par l'une des parties signataires.

Condition

Article 01.05.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La notification de la dénonciation doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle de l'article ou des articles dénoncés.

Effets

Article 01.05.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir dans la limite d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis visé à l'article 01.05.1.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, seul(s) le ou les articles dénoncés cesseront de produire leurs effets.

01.06. Litiges

Avantages acquis

Article 01.06.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La présente convention ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif à la date de la signature de la présente convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail.

Qualité d'adhérent

Article 01.06.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente à un groupe signataire de la présente convention, l'organisation en cause s'engage à venir témoigner de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie en produisant toute justification utile.

01.07. Réunions paritaires, autorisations d'absence et formation des négociateurs salariés

01.07.1. Représentation dans les commissions paritaires ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective

01.07.1.1. Commission paritaire

Composition

Article 01.07.1.1.1

En vigueur non étendu

La commission paritaire est constituée de 40 membres (20 titulaires et 20 suppléants) désignés pour une durée indéterminée :

- à raison de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) désignés par la fédération des employeurs ;
- à raison de 4 membres (2 titulaires et 2 suppléants) désignés par chacune des 5 organisations syndicales de salariés.

Formation des négociateurs salariés

Article 01.07.1.1.2

En vigueur non étendu

Un crédit de formation de 12 jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

Ce crédit inclut les éventuels délais de route.

La prise en charge de la rémunération des négociateurs nationaux, sous contrats de travail dans l'établissement, pendant leur absence de leur établissement, sera assurée par la FEHAP, à l'exclusion du coût de la formation.

01.07.1.2. Commission de conciliation

Composition

Article 01.07.1.2.1

En vigueur non étendu

La commission de conciliation nationale est constituée de 5 représentants désignés " pour une durée indéterminée " par la fédération des employeurs et de 5 représentants également désignés pour une durée indéterminée " par les organisations nationales, syndicales ouvrières signataires de la présente convention.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Attributions

Article 01.07.1.2.2

En vigueur non étendu

La commission a pour attributions de :

- a) Veiller au respect de la convention par les parties en cause ;
- b) Donner toute interprétation des textes de la convention ;
- c) Régler les conflits survenus en cours d'application de la convention ;
- d) Veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient ;
- e) Répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente ;
- f) Régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu'il y a un engagement préalable des parties à respecter la décision de la commission de conciliation.

Assistante technique

Article 01.07.1.2.3

En vigueur non étendu

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants patronaux et ouvriers peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

Réunions

Article 01.07.1.2.4

En vigueur non étendu

La commission de conciliation nationale se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser 3 mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour l'étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Présidence

Article 01.07.1.2.5

En vigueur non étendu

La commission de conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué ouvrier.

Ce dernier sera désigné par les délégués salariés chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de ceux-ci.

Délibérations

Article 01.07.1.2.6

En vigueur non étendu

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

Les décisions prises en interprétation à l'unanimité des présents par la commission de conciliation ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même.

01.07.2. Autorisations d'absence et délais de route

Autorisations d'absence

Article 01.07.2.1

En vigueur non étendu

Pour chaque réunion, les représentants des syndicats bénéficient, sur convocation précisant les lieu et date, d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Délais de route

Article 01.07.2.2

En vigueur non étendu

En outre et s'il y a lieu, l'autorisation englobera des délais de route calculés comme suit :

- 1 jour supplémentaire si la réunion a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail ;
- 2 jours supplémentaires si la réunion a lieu à plus de 600 kilomètres du lieu de travail.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

02.01. Principes généraux

Liberté syndicale

Article 02.01.1

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de travailleur ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Liberté d'opinion

Article 02.01.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les employeurs ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses, pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Exercice du droit syndical

Article 02.01.3

En vigueur non étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux est reconnue dans toutes les entreprises et leurs établissements, dès lors que l'effectif est au moins de 11 salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue dans les conditions légales et réglementaires. Il en est de même pour la désignation des délégués syndicaux.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles.

02.02. Activités syndicales

Article 02.02

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent de ce qui suit :

Collecte des cotisations

Article 02.02.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.

Affichage des communications syndicales

Article 02.02.2

En vigueur non étendu

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Diffusion des publications syndicales

Article 02.02.3

En vigueur non étendu

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieu et heure de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

Local

Article 02.02.4

En vigueur non étendu

02.02.4.1. Entreprise ou établissement de moins de 200 salariés

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales chercheront par voie d'accord une solution en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.

02.02.4.2. Entreprise ou établissement de plus de 200 salariés et moins de 1 000 salariés

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à disposition des sections syndicales.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu :

- des équipements autonomes indispensables par organisation syndicale : tables, chaises, armoires ;
- des équipements communs : téléphone, et télécopie dans la mesure du possible.

La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

En cas de locaux distincts par organisation, un téléphone est installé dans chaque local.

02.02.4.3. Entreprise ou établissement de 1 000 salariés et plus

Un local est mis à disposition des sections syndicales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de table, chaises, armoire, téléphone et télécopie dans la mesure du possible. La dotation en équipements et les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

Assemblées de personnels

Article 02.02.5

En vigueur non étendu

Les adhérents de chaque section syndicale signataire peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur ou son représentant.

Dans la mesure du possible, les horaires de services seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève.

Ce représentant pourra accéder au local et assister la section dans sa réunion locale après en avoir informé l'employeur ou son représentant.

02.03. Délégués syndicaux

Crédit d'heures mensuel

Article 02.03.1

En vigueur non étendu

Un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions dans les limites suivantes :

- dans les entreprises ou établissements distincts de 11 à 49 salariés : 4 heures ;
- dans les entreprises ou établissements distincts de 50 à 150 salariés : 12 heures ;
- dans les entreprises ou établissements distincts de 151 à 499 salariés : 18 heures ;
- dans les entreprises ou établissements distincts de 500 salariés et plus : 24 heures.

Ces crédits d'heures sont à la demande du (des) délégué(s) syndical(aux) concerné(s) annualisés. L'utilisation de ces crédits d'heures annualisés donne lieu au respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf dispositions plus favorables convenues dans l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier l'accord d'entreprise d'un crédit global supplémentaire dans les limites suivantes :

- 12 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés ;
- 18 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Protection légale

Article 02.03.2

En vigueur non étendu

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues par le code du travail.

Attributions des délégués syndicaux

Article 02.03.3

En vigueur non étendu

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient des attributions spécifiques prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués syndicaux peuvent :

- a) Circuler librement dans l'entreprise tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures de travail ;
- b) Se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation.

Les délégués syndicaux peuvent assister les délégués du personnel qui en font la demande.

02.04. Absences pour raisons syndicales

Article 02.04

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des autorisations exceptionnelles d'absence :

- pour participation à des congrès aux assemblées statutaires ;
- pour exercice d'un mandat syndical ;
- pour représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la FEHAP et les organisations signataires de la présente convention,

sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Article 02.04.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des autorisations d'absence à concurrence de 4 jours par an, par organisation et par établissement, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales.

Exercice d'un mandat syndical électif

Article 02.04.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des autorisations d'absence exceptionnelles de courte durée, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leurs convocations par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Article 02.04.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales précisant les lieu et date de la réunion, les représentants des syndicats bénéficieront d'une autorisation d'absence leur permettant non seulement de participer à la réunion mais encore - pour un temps égal - de préparer celle-ci.

En outre, et s'il y a lieu, la période d'absence autorisée sera majorée de délais de route calculés comme suit : 1 jour supplémentaire, ou 2 selon que la réunion a lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres du lieu de travail.

Maintien du salaire

Article 02.04.4

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donneront pas lieu à réduction de salaire et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

02.05. Comité de modernisation du dialogue social

Article

En vigueur non étendu

Le comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social, composé de la FEHAP et des organisations syndicales membres de la commission paritaire, veille et contribue, le cas échéant, sous forme d'expérimentation au développement du paritarisme au niveau national, régional ou départemental.

Afin de mettre en œuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des membres du comité, des moyens budgétaires sont attribués aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 ETP par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces ETP s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour la FEHAP, le chiffre de 4 ETP est retenu.

Les moyens budgétaires correspondants sont alloués aux membres du comité par le fonds paritaire de modernisation mis en place à cet effet et dont l'objet est le recueil des fonds et leur attribution auxdits membres. Le secrétariat du fonds est assuré par la FEHAP.

Les personnels recrutés sur ces équivalents temps plein sont salariés de l'une ou l'autre des organisations membres du comité national paritaire.

Lorsque ces personnels sont déjà salariés d'un établissement adhérent de la FEHAP leur contrat de travail est suspendu. Toutefois, l'établissement continue à en assurer la gestion administrative au regard, notamment,

des dispositions relatives au régime de retraite complémentaire et de prévoyance et des avantages sociaux. Ils bénéficient d'une réintégration dans leur emploi ou un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de leur mandat. La demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de leur mandat.

Ils conservent l'ancienneté acquise à la date de leur départ et le temps passé à l'exercice de leur mandat est pris en compte à 100 % pour le calcul de leur ancienneté.

En outre, les responsables syndicaux actuellement mis à disposition des organisations syndicales à partir des établissements FEHAP peuvent, à leur demande et à celle de leur organisation syndicale, être intégrés dans ce fonds de modernisation et bénéficier des dispositions du présent article.

02.06. Congés de formation économique, sociale et syndicale

Rappel des dispositions légales

Article 02.06.1

En vigueur non étendu

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté et accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires les congés pour stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres agréés dont la liste est fixée par arrêté.

La durée totale des congés pris par un salarié ne peut excéder 12 jours par année civile. Elle est portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journée à la demande de l'intéressé.

Indemnisation

Article 02.06.2

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale ont droit au maintien de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé, en application des dispositions légales et réglementaires.

02.07. Interruption du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Article 02.07

En vigueur non étendu

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 1 an de présence, pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

- a) Il conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de son mandat sera - pour le calcul de son ancienneté - pris en compte à 100 % ;
- b) Il bénéficiera d'un droit à réintégration dans son métier ou dans un métier identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat : la demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

02.08. Contentieux

Article 02.08

En vigueur non étendu

S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus au sujet du droit syndical, les parties signataires s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

02.09. Droit d'expression

Article 02.09

En vigueur non étendu

Dans les entreprises ou établissements, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Titre III : Institutions représentatives du personnel

03.01. Délégués du personnel

Mise en place

Article 03.01.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les délégués du personnel sont élus dans tous les établissements où sont occupés au moins 11 salariés ;

Les modalités de détermination des effectifs des établissements, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 03.01.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Nombre de délégués

Article 03.01.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Organisation des élections

Article 03.01.4

En vigueur non étendu

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un protocole d'accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Protection légale

Article 03.01.5

En vigueur non étendu

Les délégués du personnel bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail .

Utilisation des heures de délégation

Article 03.01.6

En vigueur non étendu

Les délégués - titulaires - du personnel disposent pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures mensuel fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation.

L'employeur ou son représentant en étant préalablement informé, les délégués du personnel peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour remplir (en dehors de l'entreprise) des missions en relation avec leurs attributions.

Attributions des délégués du personnel

Article 03.01.7

En vigueur non étendu

Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.

Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel.

03.02. Comité d'entreprise

Mise en place

Article 03.02.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés : il en est ainsi aussi bien lorsque l'entreprise comporte un seul établissement, qui se confond alors avec elle, que lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements - autonomes ou non - et/ou plusieurs services non autonomes, comptant - chacun d'eux - moins de 50 salariés ; dans ce dernier cas, les parties en présence assureront dans la mesure du possible, par voie d'un protocole d'accord tenant compte de situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service ;

Les modalités de détermination des effectifs des entreprises, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 03.02.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Composition et fonctionnement du comité d'entreprise

Article 03.02.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La composition du comité d'entreprise ainsi que les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Organisation des élections

Article 03.02.4

En vigueur non étendu

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un protocole d'accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Protection légale

Article 03.02.5

En vigueur non étendu

Les membres de la délégation du personnel au comité d'entreprise bénéficient des mesures de protection légales prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail .

Attributions du comité d'entreprise

Article 03.02.6

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les attributions économiques, professionnelles, socioculturelles et autres du comité d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Chaque année, le comité d'entreprise est informé sur le budget prévisionnel et sur le compte de résultats.

Les membres des comités d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant.

Utilisation des heures de délégation

Article 03.02.7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus - titulaires - du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A la demande d'un membre titulaire, une partie de ses heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant ;

A titre exceptionnel et en accord avec l'employeur ou son représentant , un membre titulaire et son suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation ;

L'employeur ou son représentant en étant préalablement informée, les membres titulaires peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour remplir, en dehors de l'entreprise, des missions en relation avec leurs attributions.

Ressources du comité d'entreprise

Article 03.02.8

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Pour le financement des activités sociales et culturelles, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale à 1,25 % de la masse globale des salaires bruts payés par l'entreprise ;

Le comité d'entreprise percevra, en outre, conformément aux dispositions légales et réglementaires, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale de l'année en cours. Cette subvention sera réduite ou supprimée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Carence du comité d'entreprise - Conséquences

Article 03.02.9

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans toute entreprise où, quoique les conditions d'effectifs soient remplies, un comité d'entreprise n'a pu être constitué ou renouvelé par suite d'une carence, les délégués du personnel, dans l'attente de la mise en place d'un comité d'entreprise exercent les attributions du comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ils bénéficient, à ce titre, d'un crédit d'heures fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les délégués du personnel peuvent, dans leurs réunions avec l'employeur ou son représentant, se faire assister de représentants que les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national auront désignés dans les mêmes conditions qu'au comité d'entreprise.

03.03. Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Comité d'établissement

Article 03.03.1

En vigueur non étendu

03.03.1.1. Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, un comité d'établissement est mis en place dans chacun des établissements dès lors que le seuil des effectifs exigé pour la mise en place d'un comité d'entreprise est atteint.

03.03.1.2. Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

03.03.1.3. Attributions

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles : ils peuvent cependant confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.

Dans les autres domaines, ils ont les mêmes pouvoirs que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux responsables des établissements composant l'entreprise.

03.03.1.4. Ressources

Pour le financement des activités sociales et culturelles, il sera prévu dans le budget une somme au moins égale au 1,25 % de la masse globale des salaires payés par l'établissement.

Le comité d'établissement percevra, en outre, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale de l'année en cours. Cette subvention sera réduite ou supprimée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

03.03.1.5. Carence du comité d'établissement. - Conséquences

Lorsqu'il y a carence, les conséquences de celle-ci sont identiques à celles qui sont précisées - en cas de carence du comité d'entreprise - à l'article 03.02.9 de la convention.

Comité central d'entreprise

Article 03.03.2

En vigueur non étendu

03.03.2.1. Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts dans lesquels des comités d'établissement sont mis en place conformément à l'article 03.03.1 ci-dessus, il est en outre mis en place, au niveau de l'entreprise, un comité central d'entreprise.

03.03.2.2. Composition - Fonctionnement

La composition et le fonctionnement du comité central d'entreprises doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.03.2.3. Attributions

Les attributions du comité central d'entreprise doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.04. Conseil d'établissement conventionnel et conseil d'entreprise

Mise en place

Article 03.04.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Un conseil d'établissement conventionnel est mis en place dans tout établissement comptant moins de 50 salariés et dans lequel un comité d'établissement n'a pu donc être constitué mais dans lequel des délégués du personnel ont été élus.

Cependant, lorsqu'une entreprise (comptant au moins cinquante salariés) ne comporte que des établissements comptant moins de 50 salariés, un comité d'entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise et, dans ce cas, il n'est pas procédé à la mise en place de conseils d'établissement conventionnels dans lesdits établissements ;

Il en est de même lorsque l'entreprise ne comporte, en outre, qu'un seul établissement comptant au moins cinquante salariés ;

Lorsque l'établissement se confond avec l'entreprise, le conseil d'établissement conventionnel prend le nom de conseil d'entreprise.

Composition et fonctionnement

Article 03.04.2

En vigueur non étendu

Le conseil d'établissement conventionnel est composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaire(s) et suppléant(s), il en est de même du conseil d'entreprise.

Il pourra, par accord entre l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel, se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

Les règles de fonctionnement du conseil d'établissement conventionnel peuvent être précisées dans le règlement intérieur dudit conseil.

Attributions

Article 03.04.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

03.04.3.1. Attributions d'ordre économique

Le conseil d'établissement conventionnel est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Chaque année le conseil d'établissement conventionnel est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur ou son représentant envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur ou son représentant apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du conseil d'établissement conventionnel reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Le conseil d'établissement conventionnel est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.

Le conseil d'établissement conventionnel est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise.

03.04.3.2. Attribution d'ordre social et culturel

Le conseil d'établissement conventionnel ou d'entreprise fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles, lesdits crédits ne pouvant être inférieurs à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement ou l'entreprise.

03.05. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Mise en place

Article 03.05.1

En vigueur non étendu

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mis en place dans chaque établissement d'au moins 50 salariés.

Composition et fonctionnement

Article 03.05.2

En vigueur non étendu

La composition et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Le CHSCT reçoit de l'employeur ou de son représentant les informations conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Attributions

Article 03.05.3

En vigueur non étendu

Les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, le CHSCT est amené à proposer si nécessaire une reconversion ou des aménagements de poste.

Il doit être recherché dans tous les établissements les mesures permettant l'emploi des personnels handicapés, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail.

Ce comité veille particulièrement à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies, notamment, au titre VI de la présente convention. Il s'efforce de prévenir l'apparition des risques et maladies professionnelles. Il propose les actions de prévention à entreprendre, notamment par l'amélioration des conditions de travail.

Crédits d'heures

Article 03.05.4

En vigueur non étendu

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Moyens

Article 03.05.5

En vigueur non étendu

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dispositions légales et réglementaires ou par accord collectif.

Formation

Article 03.05.6

En vigueur non étendu

03.05.6.1. Etablissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.05.6.2. Etablissement de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions légales et réglementaires :- le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraînera pas de perte de salaire pour les intéressés ;

- le financement de cette formation est pris en charge par l'établissement dans une limite fixée par accord entre l'employeur ou son représentant et les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel qui exercent les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

Partie II : Conclusion et modification du contrat de travail

Titre IV : Recrutement

04.01. Principe

Article 04.01

En vigueur non étendu

Tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit remis, au plus tard, au moment de l'embauche.

Seuls les titres et diplômes nécessaires aux fonctions exercées ou ayant un lien avec ces fonctions et dont sont titulaires, le cas échéant, les salariés, donnent lieu à valorisation.

04.02. Les différents types de contrat

Article 04.02

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel. Les conditions de recours au contrat à durée déterminée sont strictement et limitativement énumérées par les dispositions légales et réglementaires.

04.03. Mentions du contrat de travail

Article 04.03

En vigueur non étendu

Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :

- la date d'entrée ;
- la convention collective appliquée dans l'établissement ;
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées ;
- le cas échéant, la qualité de cadre ;
- le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées ;
- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
- la durée de la période d'essai ;

- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante ;
- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- l'intégration éventuelle du salarié à la catégorie des cadres pour l'application de l'article 15.03.4 de la présente convention.

04.04. Modification du contrat de travail

Article 04.04

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Toute modification individuelle au contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

Lorsque l'employeur ou son représentant envisage d'apporter une modification substantielle au contrat de travail pour un motif économique, il doit respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires.

04.05. Obligations des parties

Obligations de l'employeur ou de son représentant

Article 04.05.1

En vigueur non étendu

L'employeur ou son représentant est tenu, notamment :

- au respect des obligations légales et réglementaires en matière :
 - de déclaration préalable à l'embauche ;
 - d'affichage ;
- à l'information du salarié sur :
 - la convention collective ;
 - les accords d'entreprise et/ ou d'établissement qui existent le cas échéant ;
 - le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires ;
 - les conditions d'attribution de la prime décentralisée ;
 - les notes de service ;
- à la consultation des institutions représentatives du personnel lorsque celle-ci est requise.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur ou son représentant conserve le choix du recrutement, sans préjudice des obligations légales et réglementaires en matière de priorité d'embauche. Toutefois, il

en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

L'obligation d'assurance des établissements couvre l'ensemble des salariés, y compris les professionnels de santé visés par le code de la santé publique même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de leur art.

Obligations du salarié

Article 04.05.2

En vigueur non étendu

Le salarié est tenu notamment :

De produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tels que, le cas échéant :

- le(s) diplôme(s) ;
- les certificats de travail ;
- un extrait du casier judiciaire ;
- le permis de conduire ;
- le(s) assurance(s) ;

De se soumettre à la visite médicale d'embauche ;

De justifier des vaccinations obligatoires ou de s'y soumettre.

04.06. Période d'essai

Durée

Article 04.06.1

En vigueur non étendu

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est de :

- # 2 mois pour les non-cadres ;
- # 4 mois pour les cadres.

La durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée est conclu un contrat à durée indéterminée, le salarié est exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle des services antérieurs dans un emploi identique de l'établissement.

Rupture

Article 04.06.2

En vigueur non étendu

Pendant la période d'essai , les deux parties peuvent se séparer dans les conditions légales et réglementaires.

Partie III : Conditions d'exécution du contrat de travail

Titre V : Emploi - Durée et conditions de travail - Discipline

05.01. Emploi

Affectation du salarié à un poste.

Article 05.01.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Tous les salariés sont placés sous l'autorité du chef d'établissement et, d'une façon générale, de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier. Tous les salariés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

Emploi du temps

Article 05.01.2

En vigueur non étendu

Des emplois du temps seront établis pour certaines catégories d'employés et suivant les nécessités de service.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires l'employeur ou son représentant se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement.

En cas d'empêchement d'un salarié spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre salarié de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir de l'exécuter sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui est habituellement confié.

05.02. Devoirs particuliers des salariés

Comportement à l'égard des personnes accueillies

Article 05.02.1

En vigueur non étendu

Les salariés doivent, en toutes circonstances, observer à l'égard des personnes accueillies ou des personnes confiées à leur charge la plus grande correction. Toute familiarité est interdite.

Les salariés sont tenus d'observer une discrétion absolue à l'égard des personnes accueillies. Tout manquement au secret professionnel exposerait aux sanctions prévues par le code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur. Les salariés doivent respecter rigoureusement la liberté de conscience des personnes accueillies.

Interdictions diverses

Article 05.02.2

En vigueur non étendu

Il est interdit aux salariés, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, notamment :

- d'entrer ou de se trouver dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances illicites ;
- d'introduire, vendre ou céder, ou acheter aux personnes accueillies toutes boissons, médicaments et, en général, toutes denrées et objets quelconques ;
- d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les personnes accueillies ;
- sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à la maison, sans autorisation ;
- d'emporter tout objet de quelque nature que ce soit sans autorisation ;
- de solliciter ou d'accepter des pourboires.

05.03 Sanctions disciplinaires et procédure pour tout manquement à leurs obligations générales ou particulières

Sanctions disciplinaires et procédures pour tout manquement à leurs obligations générales ou particulières

Article 05.03.1

En vigueur non étendu

Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux salariés s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;

- l'avertissement ;
- la mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de 3 jours ;
- le licenciement.

Procédure disciplinaire

Article 05.03.2

En vigueur non étendu

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de 2 ans sera annulée : il n'en sera conservé aucune trace.

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 moins une sanction citée ci-dessus.

Quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable.

05.04. Durée du travail

Principe

Article 05.04.1

En vigueur non étendu

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater qu'en raison de l'évolution des techniques médicales et des modifications des conditions de travail la durée de présence correspond, sauf cas particuliers visés par le décret du 22 mars 1937, à la durée de travail effectif.

Les situations particulières feront l'objet d'accords d'établissement ou, à défaut, seront réglées par des contrats de travail individuels établis après consultation du comité social et économique.

Dispositions spécifiques pour le travail de nuit

Article 05.04.2

En vigueur non étendu

Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques prévues par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif au travail de nuit et/ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés concernés bénéficient de l'article A 3.2.2 de la présente convention dès lors qu'ils en remplissent les conditions.

05.05. Conditions de travail

Principes généraux

Article 05.05.1

En vigueur non étendu

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité social et économique, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions des articles 05.05.2 à 05.05.5.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des services et de la nécessité d'assurer la continuité de la prise en charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers, y compris la nuit, les dimanches et jours fériés.

Repos hebdomadaire

Article 05.05.2

En vigueur non étendu

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines dont au moins 2 consécutifs.

Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les 3 semaines au minimum, de 1 dimanche compris dans les 2 jours de repos consécutifs.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l'année doit être au moins égal à 15, hors congés payés.

Information sur les horaires de travail

Article 05.05.3

En vigueur non étendu

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour 2 semaines au moins la répartition des jours et horaires de travail.

Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence de l'employeur ou de son représentant et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux du travail, en principe, 1 semaine - et en tout cas 4 jours au plus tard - avant son application.

Dès lors que l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence à une rectification du tableau de service dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Durée quotidienne du travail

Article 05.05.4

En vigueur non étendu

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords conclus dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, d'entreprise ou d'établissement.

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail.

Amplitude

Article 05.05.5

En vigueur non étendu

L'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures.

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Femmes enceintes

Article 05.05.6

En vigueur non étendu

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

05.06. Heures supplémentaires

Article 05.06

En vigueur non étendu

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX de la présente convention.

Principe - Limitation

Article 05.06.1

En vigueur non étendu

Le régime juridique des heures supplémentaires doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Rémunération

Article 05.06.2

En vigueur non étendu

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur 2 semaines, les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 71e heure à la 86e heure par 2 semaines consécutives ;
- 50 % au-delà de la 86e heure par 2 semaines consécutives.

Lorsque l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les heures supplémentaires s'apprécient compte tenu des modes d'aménagement du temps de travail retenus et sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Repos compensateur de remplacement

Article 05.06.3

En vigueur non étendu

Le paiement majoré des heures supplémentaires peut être partiellement ou totalement remplacé par un repos compensateur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Contrepartie obligatoire en repos

Article 05.06.4

En vigueur non étendu

La contrepartie obligatoire en repos doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

05.07. Astreintes

Article 05.07

En vigueur non étendu

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX de la présente convention. Elles ne le sont pas non plus dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ainsi que dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Astreintes et logement de fonction

Article 05.07.1

En vigueur non étendu

Les personnels disposant d'un logement de fonction dans l'établissement et effectuant des astreintes dans lesdits logements se voient appliquer les dispositions des articles 05.07.2.2 et 05.07.2.3 ci-dessous.

Astreintes en dehors de l'établissement

Article 05.07.2 (1)

En vigueur non étendu

(1) Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :

- aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 ;
- aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ;
- aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du titre E 05.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

Principe

Article 05.07.2.1

En vigueur non étendu

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité social et économique, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte en dehors de l'établissement.

L'employeur communique par tout moyen aux salariés concernés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

Limitation

Article 05.07.2.2

En vigueur non étendu

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié 10 nuits par mois ainsi qu'un dimanche et un jour férié par mois.

Rémunération du temps d'astreinte à domicile

Article 05.07.2.3

En vigueur non étendu

Les personnels assurant des astreintes à domicile sont rémunérés comme suit :

- heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :
- 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;

- heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
- 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

Rémunération du travail effectué

Article 05.07.2.4

En vigueur non étendu

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

Sous-titre E. 05 : Durée et conditions de travail

Article

En vigueur non étendu

Le présent titre n'est applicable que dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés et dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de son application.

Il précise, notamment, les dispositions qui sont applicables aux lieux et places des articles 05.04 et 05.05 de la présente convention.

Toutefois, les dispositions de l'article E 05.02 sont applicables également dans les établissements visés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

E.05.01 : Durée et conditions de travail

Durée du travail

Article E.05.01.1

En vigueur non étendu

La durée du travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf pour certains emplois expressément visés par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, la durée de présence, exception faite des périodes de repos fixées par l'horaire, est équivalente à la durée du travail effectif.

Conditions de travail

Article E.05.01.2

Article E 05.01.2.1

Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité social et économique, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des services et de la nécessité d'assurer la continuité de la prise en charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers y compris la nuit, les dimanches et les jours fériés.

Article E 05.01.2.2

Repos hebdomadaire

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif, comprenant obligatoirement le dimanche.

b) Etablissements fonctionnant en internat et services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile

Le repos hebdomadaire est fixé à 4 jours par quatorzaine dont au moins 2 jours consécutifs. Ils bénéficieront au minimum de 2 dimanches par 5 semaines.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 2 jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l'année doit être au moins égal à 15, hors congés payés.

Article E 05.01.2.3

Information sur les horaires de travail

Les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Article E 05.01.2.4

Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords conclus dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, d'entreprise ou d'établissement.

Le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de trois périodes de travail chacune d'une durée minimale de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail.

Les services effectués au-delà de l'heure normale de la fin du repas du soir dans l'établissement ne pourront être exigés plus de 4 jours par semaine.

Dans les établissements recevant de jeunes enfants et dans les services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile, le travail ne pourra être poursuivi après 20 heures plus de 4 jours par semaine.

Article E 05.01.2.5

Amplitude

L'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures.

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Article E 05.01.2.6

Femmes enceintes

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3^e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

E.05.02 Surveillance nocturne (présence en chambre de veille)

Article

En vigueur non étendu

Le recours à la surveillance nocturne s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Sous-titre M. 05 : Durée et conditions de travail (1)

Article

En vigueur non étendu

Le présent titre précise les dispositions applicables - aux lieux et places de celles des articles 05.04 et 05.05 de la convention - aux médecins visés au titre XX de la convention.

M.05.01 : Durée et conditions de travail

Durée de travail

Article M.05.01.1

En vigueur non étendu

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, les médecins visés au titre XX de la convention pourront être appelés à assurer des gardes dans l'établissement ou des astreintes.

Les conditions dans lesquelles les astreintes pourront leur être demandées ainsi que les rémunérations correspondantes sont précisées à l'article M 05.02 de la convention.

Compte tenu de la durée du travail rappelée au 1er alinéa du présent article, d'une part, de l'organisation de la permanence des soins, d'autre part, les conseils d'administration devront s'assurer le concours des médecins en nombre suffisant en faisant appel, si besoin, à des médecins de l'extérieur.

Conditions de travail

Article M05.01.2

En vigueur non étendu

Article M 05.01.2.1

Principes généraux

La répartition, entre les médecins, du temps de travail, des astreintes et des gardes est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins 24 heures sur 24 tout au long de l'année.

Cette répartition est portée à la connaissance des médecins dans les conditions légales et réglementaires, notamment en matière d'affichage.

Article M 05.01.2.2

Repos hebdomadaire

Lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur 2 semaines, le nombre de jours de repos est fixé à 3 par quatorzaine dont 2 jours consécutifs.

Dès lors qu'une autre organisation du travail ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à 1 jour et demi en moyenne par semaine sur la période d'aménagement du temps de travail.

Article M 05.01.2.3

Femmes enceintes

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin d'éviter toute pénibilité.

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3e mois de grossesse, bénéficieront d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

M.05.02 : Gardes dans l'établissement, astreintes et appels exceptionnels

Gardes dans l'établissement

Article M.05.02.1

En vigueur non étendu

Les médecins visés au titre 20 de la présente convention peuvent être appelés à assurer des gardes dans l'établissement.

Les gardes dans l'établissement sont des périodes de travail effectif conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Astreintes

Article M.05.02.2

En vigueur non étendu

M. 05.02.2.1

Principe

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer des astreintes.

L'astreinte est une période pendant laquelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les médecins, sans être sur le lieu de travail et sans être à disposition permanente et immédiate de l'employeur, sont en mesure d'intervenir pour accomplir leur activité au service de l'entreprise.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, la durée de l'intervention ainsi que le temps de déplacement aller-retour sont du temps de travail effectif.

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 et du repos hebdomadaire.

Le recours aux astreintes doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail.

M. 05.02.2.2.

Rémunération

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront des indemnités forfaitaires de base fixées comme suit :

- par nuit ou par jour autre que dimanche ou férié : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- par nuit, dimanche ou jour, qu'il soit férié ou non, dans les disciplines comportant une activité intense relative au volume d'activité et au degré d'urgence : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Les périodes d'intervention sont rémunérées en tant que temps de travail effectif.

Compensation sous forme de repos

Article M.05.02.3

En vigueur non étendu

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement d'astreintes peut donner lieu à compensation sous forme de repos, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette compensation sous forme de repos s'effectue dans les conditions ci-après :

- 1 demi-journée pour cinq astreintes.

Les journées ainsi compensées sous forme de repos peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les astreintes qui ont donné lieu à compensation sous forme de repos ne sont pas rémunérées.

Appels exceptionnels

Article M.05.02.4

En vigueur non étendu

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte est du temps de travail effectif.

Titre VI : Hygiène et sécurité

Article

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Compte tenu des risques spécifiques au secteur, les employeurs ou leurs représentants et les salariés s'engagent à mettre en oeuvre toutes les mesures visant à assurer l'hygiène et la sécurité dans les établissements et services.

En outre, les employeurs ou leurs représentants et les salariés s'engagent à mettre en oeuvre toutes les mesures visant à assurer l'amélioration des conditions de travail dans les établissements et services.

06.01. Médecine du travail et protection des salariés

Article 06.01

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'employeur ou son représentant est tenu de respecter les règles en matière de médecine du travail et, notamment, celles relatives aux vaccinations.

Une attestation particulière sera accordée aux personnels soumis à des risques spécifiques.

Le salarié est tenu de se rendre aux visites médicales et de se soumettre, le cas échéant, aux vaccinations obligatoires.

L'employeur ou son représentant est tenu de respecter la réglementation en vigueur en matière de rayonnements ionisants.

06.02. Installations sanitaires

Article 06.02

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les installations et conditions d'utilisation des sanitaires doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que ces installations soient, dans la mesure du possible, situées à proximité des lieux de travail et adaptées aux risques propres de l'activité.

06.03. Tenues de travail

Article 06.03

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'établissement doit pourvoir à la fourniture et à l'entretien des tenues de travail ou des uniformes adaptés au poste de travail dont le port est exigé par l'employeur ou son représentant, la réglementation ou les conditions d'hygiène et de protection.

Les tenues de travail doivent être portées uniquement sur les lieux de travail.

06.04. Prévention des risques

Article 06.04

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Il doit être mis en oeuvre dans les établissements toutes les mesures visant à déceler et prévenir les risques professionnels par des mesures de prophylaxie appropriées en tenant compte des caractéristiques des établissements, notamment :

- risques physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires ;
- risques et contraintes liés à des situations de travail ;
- risques d'accidents prépondérants :
 - sang, piquûres ;
 - produits irritants ;
 - machines dangereuses (services techniques) ;
 - lombalgies (manutentions des charges) ;
 - agressions.

Le CHSCT est associé à la mise en place de l'ensemble des mesures de prévention.

Le traitement du linge souillé, des déchets hospitaliers et du matériel doit être conforme à la réglementation en vigueur.

06.05. Travailleurs handicapés

Article 06.05

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans l'esprit qui a présidé à la signature de l'accord de branche OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés), les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que les postes occupés par des travailleurs handicapés soient accessibles et aménagés.

06.06. Sécurité

Article 06.06

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

L'employeur ou son représentant est tenu de porter à la connaissance des salariés les consignes d'utilisation des matériels et des produits présentant des risques particuliers.

L'employeur ou son représentant met en oeuvre les mesures prévues par la réglementation en matière de sécurité incendie.

Titre VII : Formation professionnelle

Article 07.01.

Formation et financement de la formation

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives à la formation professionnelle et à son financement doivent être conformes aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu'aux dispositions prévues par le (s) accord (s) négocié (s) entre les employeurs du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et les organisations syndicales représentatives à ce niveau.

Article 07.02.

Opérateur de compétences (OPCO) santé

En vigueur non étendu

L'OPCO santé assure les missions qui lui incombent en application des dispositions légales et réglementaires en matière de financement de l'alternance, d'aide au développement des compétences dans les petites entreprises, d'appui technique aux branches adhérentes, de service de proximité, de promotion des formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Partie IV : Rémunération

Titre VIII : Détermination de la rémunération

08.01. Dispositions générales

Principes

Article 08.01.1

En vigueur non étendu

La rémunération des personnels visés à l'annexe I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 est déterminée selon les principes suivants :

- un coefficient de référence est fixé pour chaque regroupement de métier ;
- à ce coefficient de référence s'ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ ou au métier lui-même ;
- les éléments ci-dessus peuvent éventuellement être complétés par l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02 ;
- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point ;
- à ce salaire de base, majoré éventuellement du complément technicité, éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le salaire minimal conventionnel visé à l'article 08.02 et, le cas échéant, de l'indemnité de promotion visée à l'article 08.03.3, est appliquée une prime d'ancienneté (1) versée à terme échu qui évolue comme indiqué ci-dessous :

(En pourcentage.)

Année d'exercice	Prime d'ancienneté
1	0
2	1
3	2
4	3
5	4
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	11
13	12
14	12
15	14
16	14
17	16

Année d'exercice	Prime d'ancienneté
18	16
19	18
20	18
21	20
22	20
23	22
24	22
25	24
26	24
27	26
28	26
29	28
30	28
31	30
32	30
33	32
34	32
35	34
36	34
37	34
38	34
39	34
40	34
41	34

L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Les cadres visés à l'article A2. 1 bénéficient, en outre, pour tenir compte de l'acquisition progressive d'une technicité dans le métier, d'un complément technicité (2) versé à terme échu attribué dans les conditions ci-dessous :

Les métiers visés à l'article A2. 1 de l'annexe II à la présente convention sont classés en cinq échelons : débutant, junior, confirmé, senior et expert.

L'échelon débutant concerne les cadres n'ayant aucune expérience dans le métier occupé et jusqu'à la 3e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon junior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 4 ans et la 8e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon confirmé concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 9 ans et la 13e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon senior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre 14 ans et la 19e année incluse d'exercice du métier.

L'échelon expert concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé égale ou supérieure à 20 ans.

Après leur recrutement, les cadres bénéficient d'une progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant. Cet éventuel passage anticipé devra se faire dans le respect du principe d'égalité de traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents.

Le complément technicité se calcule sur le coefficient de référence majoré des éventuels compléments de rémunération liés à l'encadrement, aux diplômes et/ ou au métier lui-même. Il est déterminé comme suit :

- pour le cadre débutant : pas de complément ;
- pour un cadre junior : 5 % du salaire de base converti en points ;
- pour un cadre confirmé : 10 % du salaire de base converti en points ;
- pour un cadre senior : 14 % du salaire de base converti en points ;
- pour un cadre expert : 17 % du salaire de base converti en points.

L'ancienneté pour l'accession aux échelons des métiers cadres s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

A la rémunération déterminée comme indiqué ci-dessus, s'ajoutent, le cas échéant, les primes, indemnités et avantages spéciaux prévus en annexe à la présente convention. Les salariés bénéficiaires des primes fonctionnelles définies aux annexes à la présente convention ne peuvent en bénéficier à plus d'un titre.

Pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires, leur rémunération peut être complétée le cas échéant par les points supplémentaires visés à l'article A1. 3.2.

Est ajoutée, le cas échéant, une indemnité de carrière telle que visée à l'article 8 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 ;

Est ajoutée, le cas échéant, une indemnité différentielle, telle que visée à l'article 9 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 modifié par l'avenant n° 2006-03 du 17 octobre 2006, destinée à maintenir en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédant l'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 rénovée, dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

Pour les personnels exerçant dans les foyers-logements non médicalisés, crèches, garderies, haltes-garderies et centres de soins infirmiers, la rémunération brute hors éléments variables est affectée d'un coefficient de 0,925.

Néanmoins, les salariés de ces établissements qui percevaient, au moment du reclassement effectué en application de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, l'indemnité de sujétion spéciale en conserveront le bénéfice à titre individuel sous forme d'une prime exceptionnelle d'un montant équivalent en euros courants.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

(1) Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise d'expérience professionnelle prévues à l'article 08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014.

(2) Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, de celles relatives à

l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2.

Valeur du point

Article 08.01.2

En vigueur non étendu

La valeur du point est fixée par avenant. Sa révision entraîne celle des salaires et de tous les montants déterminés sur sa base.

Rémunération des jeunes de moins de dix-huit ans.

Article 08.01.3

En vigueur non étendu

Les salaires des jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux coefficients de référence des salariés adultes de même catégorie, un abattement supérieur à 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de service dans l'établissement.

Qualité de cadre

Article 08.01.4

En vigueur non étendu

Sont classés salariés cadres pour la désignation des membres du comité social et économique, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe n° 2 à la présente convention.

Seuls les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.4 de la présente convention sont susceptibles d'être intégrés, le cas échéant, à la catégorie des cadres pour le seul bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires

Article 08.01.5

En vigueur non étendu

La détermination de la rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires est établie conformément aux dispositions de l'article A1. 3.

08.01.6 Ancienneté

Article 08.01.6.1

Modalités de calcul

En vigueur non étendu

Les périodes d'arrêt de travail pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité ou en partie sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Il en est de même, sans limitation de durée, des arrêts de travail consécutifs à un accident du travail survenu sur le lieu de travail ainsi que des périodes militaires obligatoires et des absences de courte durée autorisées.

Il en est également de même - en cas de suspension du contrat de travail afin d'accomplir le service national - de la durée légale ou extralégale de celui-ci.

Article 08.01.6.2

Salariés à temps partiel

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté acquise dans l'entreprise, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Ancien article 08.01.5.

08.02. Salaire minimum conventionnel

Article

En vigueur non étendu

Un salaire minimal conventionnel est garanti à l'ensemble des personnels relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimal conventionnel est déterminé en prenant en considération l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

Le salaire minimal conventionnel déterminé comme indiqué ci-dessus ne peut être inférieur au Smic, étant précisé que la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans cette appréciation.

La détermination de ce salaire minimal conventionnel ainsi que son incidence sur les différents éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant (1).

(1) Avenant n° 2009-03 du 3 avril 2009.

08.03. Classement conventionnel

Classement conventionnel à l'embauche

Article 08.03.1

En vigueur non étendu

Les salariés doivent bénéficier des coefficients de référence fixés en annexes à la présente convention, sauf situations particulières visées à l'article 01.02.3.1.

08.03.2 Expérience professionnelle

Article

En vigueur non étendu

Article 08.03.2.1

Principe

Lors du recrutement des salariés, il doit être pris en compte, pour déterminer le taux de la prime d'ancienneté, au minimum 30 % de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession, que le recrutement s'effectue sur un métier qualifié ou sur un métier non qualifié.

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes de travail antérieures à l'embauche, comme s'ils avaient travaillé à temps complet.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, sauf dispositions conventionnelles spécifiques plus favorables et ne peuvent porter atteinte aux situations individuelles plus favorables.

Article 08.03.2.2

Technicité des cadres

Lors du recrutement des salariés cadres, il doit être pris en compte, pour déterminer leur classement dans l'un des échelons du métier occupé et leur complément technicité, au minimum 30 % de la durée des services accomplis dans des fonctions de même nature, en qualité de cadre.

Promotion

Article 08.03.3

En vigueur non étendu

08.03.3.1. Principe

La promotion est la situation d'un salarié qui quitte son ancien métier pour accéder à un nouveau métier affecté d'un coefficient de référence supérieur au coefficient de référence dont il était antérieurement détenteur.

À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.

Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer de cette augmentation minimum sont les suivants :

- au titre de l'ancien métier : le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;
- au titre du nouveau métier : le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10 %.

L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.

Les indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, qui ont été prises en compte dans la détermination de l'augmentation minimum de 10 %, ne sont pas maintenues dans le nouveau métier de promotion.

En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10 % dans les conditions visées aux alinéas ci-dessus. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

08.03.3.2. Détermination des éléments de rémunération dans le métier de promotion

À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie du coefficient de base conventionnel du nouveau métier.

La prime d'ancienneté dans le nouveau métier est égale à 0 %.

En outre, lors de la promotion, le salarié ne conserve pas, dans son nouveau métier, l'ancienneté acquise depuis son dernier changement de prime d'ancienneté. En conséquence, l'évolution future de la prime d'ancienneté dans le nouveau métier se fait à compter du jour de la promotion.

Lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le nouveau métier est égal à 0 %.

Le passage dans l'échelon suivant du nouveau métier se détermine à compter du jour de la promotion.

Les principes énoncés aux alinéas précédents pour la prime d'ancienneté et pour le complément technicité s'appliquent dans les mêmes conditions lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier cadre dans un autre métier cadre.

08.04 Indemnités

Principe

Article 08.04.1

En vigueur non étendu

Les dispositions de la convention collective ne font pas obstacle à l'octroi d'indemnités exceptionnelles justifiées par des sujétions ou des difficultés particulières inhérentes au service ou à l'implantation de l'établissement.

Indemnité différentielle de remplacement

Article 08.04.2

En vigueur non étendu

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur ou son représentant est amené à déplacer pendant plus de 15 jours un salarié d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité de remplacement représentant une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre le métier du salarié remplacé et le métier du salarié remplaçant.

L'indemnité de remplacement est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme du remplacement et est fixée dans les conditions suivantes :

- lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :
 - le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; et
 - le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1, de l'indemnité différentielle de passage du statut non cadre à celui de cadre et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l'hypothèse où l'écart entre les deux métiers, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, l'indemnité de remplacement est portée à 10 % des éléments de rémunération listés ci-dessus pour le salarié remplaçant ;

- lorsque l'intérim n'est pas effectif et total, l'indemnité de remplacement, déterminée comme indiqué aux alinéas précédents, est au moins égale à la moitié de l'indemnité versée en cas d'intérim effectif et total.

Le salarié remplaçant bénéficie, lorsqu'elles existent, des primes fonctionnelles liées au métier du salarié remplacé, étant précisé qu'il ne peut bénéficier de primes fonctionnelles à plus d'un titre.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, auquel il est adjoint.

Il n'est pas dû non plus pour les remplacements de salariés en congés payés.

Toutefois, en cas de remplacement pour ce motif, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non dans l'année civile, l'indemnité est due à partir du 31^e jour de remplacement.

Cas particuliers

Article 08.04.3

En vigueur non étendu

Lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur.

08.05. Modalités de paiement et bulletins de salaire

Article 08.05

En vigueur non étendu

Les salariés sont payés selon la périodicité et les conditions de forme prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Partie V : Congés

Titre IX : Congés payés

09.01. Ouverture du droit à congé

Année de référence

Article 09.01.1

En vigueur non étendu

L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, sauf période différente définie conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Travail effectif

Article 09.01.2

En vigueur non étendu

Le salarié a droit à des congés payés, dès son premier jour de travail.

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à un congé annuel, quelle que soit la durée du contrat, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

09.02. Durée des congés

Calcul des congés

Article 09.02.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Cependant, la durée des congés payés dont les cadres bénéficient peut être portée à 33 jours ouvrables pour tenir compte des sujétions particulières.

Les salariés à temps partiel bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Hormis dans les cas prévus à l'article 09.02.2 de la présente convention, la durée du congé est - en cas de suspension du contrat de travail - réduite prorata temporis.

Détermination du travail effectif

Article 09.02.2

En vigueur non étendu

Outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, sont considérés comme période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les absences pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale ;
- les congés pour soigner un enfant malade, pour événements familiaux.

Réduction de durée

Article 09.02.3

En vigueur non étendu

Par dérogation à la disposition édictée au second alinéa de l'article 09.02.1 ci-avant, les 30 premiers jours d'absence consécutifs ou non (pendant la période de référence) justifiés par la maladie ne réduisent pas la durée du congé payé.

Chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence pour maladie au-delà des 30 premiers jours considérés comme temps de travail effectif donne lieu à une réduction de 1/24 du congé annuel sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences, pour maladie, des femmes enceintes.

09.03. Prise du congé

Période de congé

Article 09.03.1

En vigueur non étendu

La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre, sauf accord particulier conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque de l'année si les besoins du service le permettent.

La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elle répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

Report des congés payés

Article 09.03.2

En vigueur non étendu

En règle générale, sauf accord de l'employeur ou de son représentant, le congé payé ne pourra être reporté en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu, s'il n'a pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident du trajet, une maladie professionnelle, une maladie non professionnelle ou un congé maternité, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant fonction des critères prévus à l'article 09.03.3 ;
- soit compensé par une indemnité compensatrice :
 - si l'absence se prolonge au-delà,
 - par accord entre les parties,
 - en cas de rupture du contrat de travail.

Sous réserve du respect de la prise en continu de 12 jours ouvrables de congés payés chaque année, le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer pourra cumuler les congés payés sur 2 années.

Ordre et date des départs

Article 09.03.3

En vigueur non étendu

Le 1er mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit et communique par tout moyen aux salariés l'état des congés annuels (c'est-à-dire l'ordre et les dates des départs), après avis des délégués du personnel. Le comité d'entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'ordre des départs est arrêté en tenant compte notamment :

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille ;
- il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public ;
- il sera tenu compte de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.
- ainsi que, le cas échéant, de l'activité chez un ou plusieurs employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

Fractionnement du congé

Article 09.03.4

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Lorsqu'une partie du congé payé est prise en dehors de la période légale, il est fait application des dispositions légales et réglementaires relatives au fonctionnement du congé.

Congés payés et maladie

Article 09.03.5

En vigueur non étendu

09.03.5.1 Maladie à la date du début du congé

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

09.03.5.2 Maladie pendant le congé

Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès réception d'un certificat médical. Le congé de maladie partira de la date du certificat médical à condition que celui-ci soit communiqué à l'employeur ou son représentant dans les conditions prévues aux articles 15.02.1.1 et 13.01.1 sauf impossibilité dûment justifiée.

Sous réserve du contrôle médical, auquel l'employeur ou son représentant peut faire procéder à l'adresse indiquée par l'intéressé, le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période de congé maladie et la date de la reprise du travail sera reculée corrélativement, à moins que les besoins du service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé maladie. Dans ce dernier cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

09.04. Rémunération des congés

Indemnité de congés payés

Article 09.04.1

En vigueur non étendu

Il est versé au salarié en congé une indemnité de congé égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en vigueur, calculée à raison de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il devra être fait application, au lieu et place des dispositions ci-dessus, des dispositions légales et réglementaires.

Indemnité compensatrice de congés payés

Article 09.04.2

En vigueur non étendu

a) Cas général

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié qui n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 09.04.1 ci-dessus.

b) Cas particulier

Lorsque le régime applicable dans l'entreprise ne permet pas à un salarié sous contrat à durée déterminée de prendre effectivement ses congés, il a le droit, quelle que soit la durée de son contrat, à une indemnité compensatrice de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

09.05. Congés payés exceptionnels

Champ d'application

Article 09.05.1

En vigueur non étendu

En sus des congés payés auxquels ils peuvent prétendre par application de l'article 09.02.1 de la convention, les personnels des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés, dans lesquels la

prime décentralisée est égale à 3 %, bénéficient en outre - au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel - de congés payés supplémentaires à prendre au mieux des intérêts du service.

Durée

Article 09.05.2

En vigueur non étendu

La durée de ces congés supplémentaires qui peut, au titre de chacun des 3 trimestres, atteindre :

- pour les personnels éducatifs : 6 jours ouvrables consécutifs ;
- pour les autres personnels : 3 jours ouvrables consécutifs,

est calculée proportionnellement au temps de travail effectif dans le trimestre.

Réduction de durée

Article 09.05.3

En vigueur non étendu

Les absences, à l'exception de celles mentionnées à l'article 09.02.2, donnent lieu :

- par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs ;
 - par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels,
- à un abattement de 1 journée.

Toutefois, et par dérogation à l'article 09.02.3, les absences justifiées par la maladie sont considérées comme temps de travail effectif dans la limite de 15 jours par trimestre ouvrant droit à ces congés.

Pour l'application de la disposition ci-avant, il ne sera pas tenu compte des absences – pour maladie – des femmes enceintes.

Réserve

Article 09.05.4

En vigueur non étendu

Les congés payés supplémentaires n'ouvrent pas droit à la prolongation de la durée des congés visée à l'article 09.03.4 de la présente convention.

Partie VI : Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre X : Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail

10.01. Principe

Article 10.01.

En vigueur non étendu

Le contrat de travail est suspendu dans les conditions légales et réglementaires lorsque le salarié n'exerce plus ses fonctions sans toutefois que le contrat soit rompu.

Il est précisé que le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail.

Le contrat est suspendu notamment en cas de congés pour accomplissement du service national, des périodes militaires obligatoires et du service dans la réserve opérationnelle visés à l'article 11.04 de la présente convention.

10.02. Conséquences de la suspension

Conséquences de la suspension du contrat à durée indéterminée

Article 10.02.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La suspension du contrat de travail à durée indéterminée n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Conséquence de la suspension du contrat de travail à durée déterminée

Article 10.02.2

En vigueur non étendu

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

10.03. Reprise d'activité après accident du travail ou maladie professionnelle

Article 10.03

En vigueur non étendu

Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est - par le médecin du travail - déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il lui sera - compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci formule sur son aptitude à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis du comité social et économique - proposé un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Titre XI : Congés de courte durée

11.01. Jours fériés

Enumération

Article 11.01.1

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er-Mai, 8-Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14-Juillet, Assomption, Toussaint, 11-Novembre et Noël.

1er MAI

Article 11.01.2

En vigueur non étendu

Pour les salariés ayant travaillé le 1er-Mai, il est fait application des dispositions légales, à savoir le paiement double du 1er-Mai travaillé.

Lesdites dispositions s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés visées à l'article 11.01.3.2 ci-dessous et des dispositions relatives à l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3.

Autres jours fériés

Article 11.01.3

En vigueur non étendu

11.01.3.1. Chômage

Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

11.01.3.2. Repos compensateur ou indemnité compensatrice des salariés ayant travaillé un jour férié

Les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront – chaque fois que le service le permettra – de 1 jour de repos compensateur, lequel devra, en principe, être pris dans le délai de 1 mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui – en raison des nécessités du service – ne pourront bénéficier du repos compensateur percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice calculé au tarif des heures normales sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5 de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

11.01.3.3. Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur conformément à l'article 11.01.3.2 n'a pu en bénéficier en raison d'une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est soit reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.

11.02. Congés pour soigner un enfant malade

Article 11.02

En vigueur non étendu

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de 13 ans, tombe malade, dès lors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours par enfant concerné et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants.

Pour les enfants reconnus handicapés par l'instance habilitée par les textes légaux et réglementaires, la limite d'âge est portée de 13 à 20 ans.

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur. Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un pacte civil de solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

11.03. Congés pour événements familiaux

Article 11.03

En vigueur non étendu

Les absences des salariés motivées par les événements de famille prévus ci-dessous seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :

- décès du conjoint : 5 jours ;
- décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours
- décès d'un ascendant, autre que le père ou la mère : 2 jours ;
- décès d'un descendant, autre que l'enfant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- d'un gendre ou d'une bru : 2 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- mariage de l'agent : 5 jours ;
- arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Un jour supplémentaire ou deux pourront être accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 ou 600 kilomètres.

Ces congés ne viennent pas en déduction du congé annuel, à condition qu'ils soient pris au moment de l'événement.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur ou son représentant, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'événement.

- naissance d'un enfant : 3 jours.

Ces 3 jours accordés au père en cas de naissance d'un enfant pourront, par application des dispositions légales et réglementaires, être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur. Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un pacte civil de solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

11.04. Congés liés à l'accomplissement d'une période militaire obligatoire.

Article 11.04

En vigueur non étendu

L'absence d'un salarié convoqué en vue d'accomplir une période militaire obligatoire est - dans la limite de la durée de ladite période, augmentée si nécessaire des délais de route - assimilée à une période de travail effectif et rémunérée comme telle sous déduction cependant de la solde éventuellement versée par l'autorité militaire.

11.05. Congés exceptionnels pour convenances personnelles

Article 11.05

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Des congés exceptionnels de courte durée pour convenances personnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettront et sur justification des motifs de la demande.

Ces congés sont, au choix des intéressés, soit imputés sur le congé annuel acquis, soit non rémunérés.

11.06. Congé ou réduction d'activité à mi-temps pour soigner un membre proche de sa famille

Article 11.06

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Tout salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille sur justification médicale de la maladie de celui-ci peut, avec l'accord préalable de l'employeur ou son représentant, bénéficier d'un congé sans solde pendant lequel son contrat de travail est suspendu ou réduire à mi-temps sa durée de travail.

Le congé ou la période de travail à mi-temps a une durée initiale de 3 mois au maximum et peut être renouvelé 1 fois, la durée totale ne pouvant excéder 6 mois.

Dans tous les cas, le salarié doit en faire la demande à la direction par lettre recommandée avec avis d'accusé réception, indiquant la durée du congé ou de la période de travail à mi-temps demandée ; lorsqu'il s'agit d'une prolongation, cette demande doit être faite au moins 15 jours avant le terme de la période initiale.

A l'issue de ce congé ou de la période de travail à mi-temps, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié bénéficiaire de ce congé ou de cette période d'activité à mi-temps peut y mettre fin par anticipation, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour son retour.

11.07. Congé sabbatique

Article 11.07

En vigueur non étendu

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, ainsi que de 4 années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins 6 mois au titre des dispositions légales et réglementaires.

Titre XII : Congé de maternité ou d'adoption - Congé parental

12.01. Congé de maternité ou d'adoption

Congé de maternité

Article 12.01.1

En vigueur non étendu

12.01.1.1. Durée La durée du congé maternité est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le congé maternité peut être anticipé ou reporté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les périodes de grossesse et de couches pathologiques, dans les limites prévues par les dispositions légales et réglementaires, sont assimilées au congé de maternité lui-même.

12.01.1.2. Maintien du salaire

Les employées permanentes ou non comptant 1 année de services effectifs continus ou non au jour de la naissance auront droit - pendant toute la durée de leur congé de maternité définie à l'article 12.01.1.1 ci-dessus - à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Congé d'adoption

Article 12.01.2

En vigueur non étendu

12.01.2.1. Bénéficiaires et durée

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires.

Il en est de même pour tout salarié qui adopte dans la légalité un enfant étranger.

12.01.2.2. Maintien du salaire

Les salariés, comptant une année de services effectifs continus ou non au jour où un enfant leur est confié en vue de son adoption auront droit - pendant toute la durée du congé auquel ils ont droit - à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur ou son représentant, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Réintégration dans l'emploi

Article 12.01.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

A l'issue du congé maternité ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

Priorité de réembauchage

Article 12.01.4

En vigueur non étendu

Au-delà des congés pour maternité ou adoption ou du congé parental, une priorité de réembauchage sera prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

12.02. Congé parental d'éducation et période d'activité à temps partiel

Bénéficiaires - Conditions à remplir - Durée.

Article 12.02.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés ont le droit de bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur ou son représentant, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur ou son représentant 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation total ou à temps partiel.

Reprise anticipée d'activité

Article 12.02.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

12.02.2.1. Reprise anticipée complète

Le salarié bénéficiaire soit d'un congé parental d'éducation total ou à temps partiel peut mettre fin par anticipation soit au congé parental d'éducation, soit à la période d'activité à temps partiel : il doit dans l'un ou l'autre cas en faire la demande au moins 1 mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de ces possibilités.

12.02.2.2. Reprise provisoire d'activité à temps partiel

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation total peut mettre fin par anticipation audit congé et demander en même temps à travailler à temps partiel jusqu'au terme initialement prévu du congé parental d'éducation ; il doit dans ce cas en faire la demande au moins 1 mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de cette possibilité.

Réintégration

Article 12.02.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

A l'issue - normale ou anticipée - du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à mi-temps, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin - notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail - d'une réadaptation professionnelle.

Résiliation et réembauchage à l'issue du congé parental

Article 12.02.4

En vigueur non étendu

Si à l'issue du congé parental d'éducation, les intéressés ne reprennent pas leur activité, ils bénéficieront, pendant 1 an, sur leur demande écrite formulée 1 mois à l'avance, d'une priorité de réembauchage dans un poste de même catégorie : en cas de réembauchage, ils conserveront intégralement l'ancienneté acquise à l'expiration du congé parental d'éducation.

Il bénéficie, par ailleurs, en tant que de besoin – notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail – d'une réadaptation professionnelle.

Titre XIII : Congé de maladie, rente invalidité et capital décès

13.01 Congés de maladie

Droits et obligations du salarié

Article 13.01.1

En vigueur non étendu

En cas de maladie dûment constatée et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le salarié est de droit soit placé, soit maintenu en congé de maladie à la double condition ci-après :

1. Sauf cas de force majeure, il doit le plus rapidement possible en informer son employeur ou son représentant et dans les 2 jours lui adresser un certificat médical prescrivant soit un arrêt de travail, soit une prolongation d'un arrêt de travail antérieurement prescrit ;
2. Sauf cas de force majeure, il doit, en outre, dès le début de son congé de maladie informer son employeur ou son représentant de son lieu de résidence et par la suite l'informer de toute modification de celui-ci.

Art. 13.01.2 Indemnités complémentaires

Article 13.01.2.1

Principe

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie reconnue comme telle par la sécurité sociale ou à une affection de longue durée, c'est-à-dire à une des affections énumérées dans le code de la sécurité sociale, les salariés comptant au moins 12 mois de travail effectif continu ou non dans l'établissement reçoivent des indemnités complémentaires.

Celles-ci, dont le montant est déterminé à l'article 13.01.2.4 ci-dessous, leur sont versées dans les conditions précisées aux articles 13.01.2.2 et 13.01.2.3 ci-après.

Article 13.01.2.2

Arrêt de travail dû à la maladie

En vigueur non étendu

a) Cas général

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit, pour le salarié en cause, aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale mais, en cas d'hospitalisation (intervenue en début ou en cours d'arrêt de travail), elles sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1re catégorie ayant repris une activité à temps partiel dans l'établissement, lorsque le bénéfice des indemnités journalières lui est refusé au motif que son état est stabilisé ; à cet effet, le salarié fournira à l'employeur ou à son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'assurance maladie.

Elles cessent d'être servies :

- soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale ;
- soit lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de 180 jours pendant une période quelconque de 12 mois consécutifs ;
- soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois consécutifs.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies pour ces raisons, le salarié en cause recouvre ses droits lorsque, à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins 6 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et à condition qu'il ait droit alors aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale.

La durée de reprise de travail rouvrant droit à indemnisation complémentaire est fixée à 12 mois pour les cadres.

b) Cas particulier de la femme enceinte

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit, pour la salariée en cause, aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (2°) du code de la sécurité sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail.

Par ailleurs, le bénéfice des dispositions ci-dessus ne peut avoir pour effet de retarder le départ en congé de maternité de la salariée en cause et donc de faire jouer les dispositions de l'article 12.01.1.1 de la convention.

Article 13.01.2.3

Arrêt de travail dû à une affection de longue durée

En vigueur non étendu

Les indemnités complémentaires ne sont servies que lorsque l'arrêt de travail ouvre droit, pour le salarié en cause, aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 (1°) du code de la sécurité sociale mais elles sont servies, pour chaque arrêt de travail, dès le point de départ de l'incapacité de travail.

Elles cessent d'être servies lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières que lui verse la caisse d'assurance maladie dont il dépend.

Quand les indemnités complémentaires cessent d'être servies en application de l'alinéa précédent, le salarié en cause recouvre ses droits lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins 6 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement.

Article 13.01.2.4

Montant des indemnités complémentaires

En vigueur non étendu

Lorsque les indemnités complémentaires sont versées dès le point de départ de l'incapacité de travail, leur montant sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive, compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale, l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.

Lorsque le salarié cadre est indemnisé pendant la durée fixée à l'article 13.01.2.2. a) les indemnités complémentaires doivent être calculées de façon à assurer au cadre l'équivalent de son salaire net entier pendant les 6 premiers mois de l'arrêt de travail et l'équivalent de son demi-salaire pendant les 6 mois suivants.

Lorsque le salarié cadre est indemnisé au titre de l'article 13.01.2.3 les indemnités complémentaires doivent être déterminées comme indiqué à cet article.

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les 3 premiers jours, il sera, à l'occasion de chaque absence pour maladie, déduit de l'indemnisation complémentaire nette du salarié concerné calculée comme indiqué ci-dessus une somme correspondant aux heures non effectuées au titre de ces 3 journées.

Lorsque les indemnités complémentaires sont versées malgré l'absence d'indemnités journalières en application de la dernière phrase du 1er alinéa de l'article 13.01.2.2. a), les indemnités journalières sont évaluées fictivement (montant que le salarié aurait perçu s'il y avait eu droit) afin de déterminer le montant du " complément " calculé conformément aux alinéas ci-dessus.

Indemnités en cas de licenciement motivé par la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, générée par les absences pour maladie

Article 13.01.3

En vigueur non étendu

En cas de licenciement lié à la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise générée par les absences pour maladie, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités " complémentaires " prévues à l'article 13.01.2.

13.02. Contre-visite médicale

Visite médicale de contrôle

Article 13.02.1

En vigueur non étendu

L'employeur ou son représentant doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail afin qu'il puisse procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

Le contrôle peut s'exercer soit au cabinet médical, soit au domicile.

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'aux heures de présence obligatoire.

Le médecin contrôleur doit présenter un document attestant de son identité professionnelle et de la mission confiée par l'employeur ou son représentant.

Suite de la visite médicale de contrôle

Article 13.02.2

En vigueur non étendu

A l'issue de la visite médicale, le médecin de contrôle transmet par écrit son avis à l'employeur ou son représentant. Celui-ci informe le salarié de cet avis et lui notifie sa décision en lui précisant les voies de recours possibles.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur ou son représentant, le salarié peut faire appel dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'employeur du résultat de la visite médicale devant un médecin de son choix, sous réserve que l'employeur ou son représentant agrée ce choix. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

13.03. Rente invalidité

Article 13.03

En vigueur non étendu

Les salariés comptant au moins 12 mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement et bénéficiant d'une rente invalidité de la sécurité sociale perçoivent, de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

- en cas d'invalidité 1re catégorie : à 50 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point ;
- en cas d'invalidité 2e catégorie ou 3e catégorie : à 80 % de ce même salaire.

Le dernier salaire brut devra tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente invalidité.

Pour les salariés, antérieurement à temps complet, qui sont passés à temps partiel avant leur mise en invalidité, dans le cadre soit du temps partiel thérapeutique prévu par le code de la sécurité sociale, soit de la préretraite progressive à temps partiel, le dernier salaire brut auquel il est fait ci-dessus référence doit s'entendre du salaire brut entier reconstitué à temps complet.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque prend fin le service par la sécurité sociale de la rente invalidité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente sécurité sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net, reconstitué à temps complet dans le cas où une telle reconstitution est conventionnellement prévue, actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point convention collective nationale du 31 octobre 1951.

13.04. Capital décès

Article 13.04

En vigueur non étendu

Lorsqu'un salarié en activité décède de maladie (ou de longue maladie) ou se voit attribuer une rente invalidité de 3e catégorie, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera selon le cas à ses ayants droit ou à lui-même un capital dont le montant est fixé comme suit :

- a) Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 75 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;
- b) Salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 100 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;
- c) Salarié ayant des enfants ou d'autres personnes à charge : le capital versé aux ayants droit d'un salarié sans enfant ou autre personne à charge (suivant le cas : a ou b ci-dessus) et majoré - par enfant ou autre personne qu'il avait alors à charge - de 25 % de sa dernière rémunération nette annuelle, la notion d'enfant à charge et celle d'autre personne à charge doivent être entendues au sens du code de la sécurité sociale, la dernière rémunération nette annuelle étant celle des 12 mois précédant le décès (ou l'attribution de la rente) actualisé s'il y a lieu, en totalité ou en partie, en fonction de l'évolution de la valeur du point.

Lorsqu'un salarié en activité décède à la suite d'un accident de la vie courante, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital décès dont le montant est égal au double de celui qui leur serait versé si le décès était consécutif à une maladie.

13.05. Financement du régime de prévoyance

Article 13.05

En vigueur non étendu

La charge correspondante est supportée :

- en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant ;
- en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1er dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Titre XIII bis : Généralisation de la couverture des frais de santé (Avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015)

Article 1

Champ d'application du régime de complémentaire santé

En vigueur non étendu

Le présent régime s'applique à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés tels que visés à l'article 01.02.3 de la convention collective nationale 51, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans la structure.

Article 2

Bénéficiaires de la garantie

En vigueur non étendu

Article 2.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite « base obligatoire » telle que visée à l'article 8, à condition de justifier d'une ancienneté d'une durée de 3 mois dans l'entreprise, en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale. Lorsque le salarié ne remplit pas la

condition d'ancienneté fixée par le présent article, il ne devra en aucun cas s'acquitter d'une cotisation dans la mesure où son affiliation ne sera effective qu'à compter d'une durée de 3 mois d'ancienneté.

Article 2.2

Cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture 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 joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans la structure ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier leur situation.

Article 3

Amélioration de la couverture frais de santé

En vigueur non étendu

Au-delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable.

A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix - formule « alternative 1 », formule « alternative 2 » et formule « alternative 3 » - dont le prélèvement des cotisations sera effectué par l'employeur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture des frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de la structure. Un accord collectif peut améliorer, d'une part, le niveau des garanties et, d'autre part, la répartition du financement entre l'employeur et le salarié.

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel constituant un socle minimal, qui peut être amélioré par la négociation locale. Le présent avenant ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement.

Article 4

Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

En vigueur non étendu

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- et/ou ses enfants.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Article 5

Définition du conjoint et des enfants à charge

En vigueur non étendu

Article 5.1

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 5.2

Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :

- être à charge au sens de la législation sociale ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
 - ou lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

En vigueur non étendu

Article 6 a

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

Toute suspension du versement des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, à la date à laquelle :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation ; il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 13 du présent accord.

Article 6 b

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 7

Conditions de la garantie frais de santé

En vigueur non étendu

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après ; ils incluent les prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie tous les soins, dépenses ou interventions non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables », permettant ainsi de bénéficier, dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur.

Article 8

Tableau des garanties

En vigueur non étendu

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées en remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux suivants selon quatre niveaux de remboursement :

- régime de base obligatoire (base 1) ;
- option alternative 1 (base 2) ;
- option alternative 2 (base 3) ;
- option alternative 3 (base 4).

Garanties base conventionnelle	Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la sécurité sociale			
	Base 1	Base 2	Base 3	Base 4
Frais d'hospitalisation				
Chirurgie, hospitalisation :				
- conventionnée, frais de séjour	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
- conventionnée, honoraires CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	170 % de la BR	250 % de la BR
- conventionnée, honoraires hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Forfait hospitalier	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Forfait actes lourds	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour	Couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour :				
- conventionnée	Non couverte	Non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
- forfait en ambulatoire	Non couverte	Non couverte	0,75 % PMSS	1 % PMSS
Personne accompagnante :				
- conventionnée	Non couverte	Non couverte	1,75 % PMSS	2 % PMSS
Frais médicaux				
Consultations, visites généralistes CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations, visites généralistes hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations, visites spécialistes CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	180 % de la BR	250 % de la BR
Consultations, visites spécialistes hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR (vignettes blanche et bleue)	100 % de la BR (vignettes blanche et bleue)	100 % de la BR y compris vignettes orange	100 % de la BR y compris vignettes orange

Garanties base conventionnelle	Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la sécurité sociale			
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	Non couverte	Non couverte	50 €	75 €
Analyses	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	140 % de la BR	170 % de la BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	120 % de la BR	150 % de la BR
Radiologie CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	125 % de la BR	170 % de la BR
Radiologie hors CAS (*)	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR	100 % de la BR	500 € par oreille tous les 2 ans	1 000 € par oreille tous les 2 ans
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Dentaire	Limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du panier de soins			
Soins dentaires	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Onlays, inlays	100 % de la BR	100 % de la BR	150 % de la BR	250 % de la BR
Orthodontie :				
- acceptée par la sécurité sociale	125 % de la BR	125 % de la BR	300 % de la BR	350 % de la BR
- refusée par la sécurité sociale (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par semestre de soins	500 € par semestre de soins
Prothèses dentaires :				
- remboursées : dents du sourire	125 % de la BR	200 % de la BR	350 % de la BR	450 % de la BR
- remboursées : dents du fond de bouche	125 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR	350 % de la BR
- inlays cores	125 % de la BR	125 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
- non remboursées par la sécurité sociale (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Parodontologie (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Implantologie (1)	Non couverte	Non couverte	300 € par dent 3 fois par an	500 € par dent 3 fois par an
Frais d'optique				
Verres et montures (**)	Grille optique base 1	Grille optique base 2	Grille optique base 3	Grille optique base 4
Lentilles prescrites : acceptées, refusées, jetables	30 € par an	50 € par an	150 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	Non couverte	Non couverte	500 € par œil	1 000 € par œil
Frais de cure thermique (hors thalassothérapie)				
- acceptée par la sécurité sociale, par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
Médecines douces (ostéopathie, étioopathie, acupuncture...)				
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels, par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	3 x 25 €	3 x 50 €
Ostéodensitométrie osseuse				
Par bénéficiaire, par an	Non couverte	Non couverte	30 €	50 €
Actes de prévention				
Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur	Oui au ticket modérateur
Patch antitabac par bénéficiaire et par an	Non couverte	Non couverte	100 €	200 €
(1) Le remboursement des trois dents s'entend pour l'ensemble des quatre forfaits non pris en charge par la sécurité sociale (hors nomenclature dans la future classification commune des actes médicaux pour le dentaire).				
(*) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins.				
(**) Pour les enfants (- 18 ans) : un équipement annuel.				
Pour les adultes (+ 18 ans) : un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue, avec un maximum d'un équipement annuel.				

Grille optique, base 1

(En euros.)

Grille base 1	Enfant < 18 ans	Adulte
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	40	40
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	75
Sphère < - 10 ou > + 10	75	75
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	40	40
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	75
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	75	75
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	75
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	80	80
Sphère < - 4 ou > + 4	80	80
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	80	80
Sphère < - 8 ou > + 8	80	80
Monture	50	50

Grille optique, base 2

(En euros.)

Grille base 2	Enfant < 18 ans	Adulte
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	50	65
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	75
Sphère < - 10 ou > + 10	75	80
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	60	70
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	80
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	75	90
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	80	100
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	80	80
Sphère < - 4 ou > + 4	90	100
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	100	100
Sphère < - 8 ou > + 8	110	110
Monture	70	80

Grille optique, base 3

(En euros.)

Grille base 3	Enfant < 18 ans	Adulte
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	50	80
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	90
Sphère < - 10 ou > + 10	75	100
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	60	90
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	75	100
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	80	110
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	90	120
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		

Grille base 3	Enfant < 18 ans	Adulte
Sphère de - 4 à + 4	100	150
Sphère < - 4 ou > + 4	110	160
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	120	175
Sphère < - 8 ou > + 8	130	185
Monture	75	125

Grille optique, base 4

(En euros.)

Grille base 4	Enfant < 18 ans	Adulte
Types de verres	Rbt ass. (*)	Rbt ass. (*)
Verres à simple foyer, sphériques		
Sphère de - 6 à + 6	60	90
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	75	100
Sphère < - 10 ou > + 10	80	110
Verres à simple foyer, sphéro-cylindriques		
Cylindre < + 4, sphère de - 6 à + 6	70	100
Cylindre < + 4, sphère de < - 6 à > + 6	80	110
Cylindre > + 4, sphère de - 6 à + 6	90	120
Cylindre > + 4, sphère de < - 6 à > + 6	100	130
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
Sphère de - 4 à + 4	110	175
Sphère < - 4 ou > + 4	120	185
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
Sphère de - 8 à + 8	130	200
Sphère < - 8 ou > + 8	140	210
Monture	100	150

Article 9

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

En vigueur non étendu

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Article 10

Conditions de suspension des garanties

En vigueur non étendu

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de base obligatoire et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux options « alternative 1 », « alternative 2 » ou « alternative 3 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

Article 11

Conditions de cessation des garanties

En vigueur non étendu

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Forclusion

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations du gestionnaire, sauf cas de force majeure, ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime, notamment les demandes de prestations, sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, à l'article L. 221-11 du code de la mutualité ou au code des assurances.

Article 12

Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

En vigueur non étendu

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans les protocoles de gestion conclus entre les signataires du présent avenant et les organismes référencés ci-après.

Article 13

Cotisations

En vigueur non étendu

Article 13.1

Régime de base obligatoire

La charge de cotisation du régime de base obligatoire doit être répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Taux de cotisation pour le régime général :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,96 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 30,43 € (valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014).

Taux de cotisation pour le régime local :

Pour le régime de base obligatoire, le taux d'équilibre de cotisation est de 0,58 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 18,39 € (valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014).

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié, et donc allant au-delà du régime de base obligatoire déterminé par le présent avenant, est à la charge exclusive de ce dernier, sauf dispositif plus favorable mis en place au niveau des structures.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,18 % (5,71 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (30,12 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (45,97 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 (lorsque les niveaux de garanties optionnels sont mis en place à titre obligatoire au sein des structures) :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,18 % (5,71 €)
Base 3	Salarié	0,95 % (30,12 €)
Base 4	Salarié	1,45 % (45,97 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Article 13.2

Régimes optionnels

Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes optionnels pour le salarié au regard de la base 2, de la base 3 et de la base 4.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,21 % (6,66 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (34,24 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (52,31 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale cumulé au taux de cotisation de la base 1 :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 2	Salarié	0,21 % (6,66 €)
Base 3	Salarié	1,08 % (34,24 €)
Base 4	Salarié	1,65 % (52,31 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Article 13.3

Régime facultatif des ayants droit

Dans le cadre de l'appel d'offres réalisé paritairement, les quatre organismes référencés ont communiqué conformément au cahier des charges les taux de cotisations pour les régimes facultatifs pour le conjoint et les enfants du salarié au regard de la base 1, de la base 2, de la base 3 et de la base 4.

Taux de cotisation pour le régime général exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	1,06 % (33,60 €)
	Enfant facultatif	0,62 % (19,65 €)
Base 2	Conjoint facultatif	1,27 % (40,26 €)
	Enfant facultatif	0,76 % (24,10 €)
Base 3	Conjoint facultatif	2,14 % (67,84 €)
	Enfant facultatif	1,32 % (41,84 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,71 % (85,91 €)
	Enfant facultatif	1,69 % (53,57 €)
Les montants sont exprimés en euros au regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014		

Taux de cotisation pour le régime local exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale :

Base conventionnelle		Taux de cotisation
Base 1	Conjoint facultatif	0,74 %

Base conventionnelle		Taux de cotisation
		(23,46 €)
	Enfant facultatif	0,44 % (13,95 €)
Base 2	Conjoint facultatif	0,95 % (30,12 €)
	Enfant facultatif	0,58 % (18,39 €)
Base 3	Conjoint facultatif	1,82 % (57,69 €)
	Enfant facultatif	1,14 % (36,14 €)
Base 4	Conjoint facultatif	2,39 % (75,76 €)
	Enfant facultatif	1,51 % (47,87 €)
Les montants sont exprimés en euros regard de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2015, publiée au Journal officiel du 9 décembre 2014.		

Article 14

Modalités d'adhésion

En vigueur non étendu

Sont référencés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants :

- APICIL ;
- Malakoff Médéric ;
- MGEN ;
- MUTEX.

Toutes les structures adhérant à la convention collective nationale 51 peuvent rejoindre l'un des organismes référencés à la date d'effet de la convention.

Les protocoles de gestion visés à l'article 12 définissent les obligations de l'organisme gestionnaire en vue de l'information des entreprises et de la formalisation de leur adhésion.

Le choix des organismes référencés peut être modifié par accord.

Article 15

Fonds social

En vigueur non étendu

Les organismes référencés se sont engagés à créer un fonds social dédié aux salariés relevant des structures adhérentes à la FEHAP en parallèle du fonds social national de leur institution. Le protocole technique et financier précisera les modalités d'alimentation de ce fonds social dédié.

Le comité de suivi, décrit à l'article 16 du présent avenant, devra définir les axes d'intervention du fonds avec les organismes assureurs.

Les organismes référencés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Article 16

Suivi du régime de complémentaire santé

En vigueur non étendu

Le suivi du régime de complémentaire santé se fait dans le cadre de la commission paritaire après un travail mené au sein d'un comité de suivi. Le comité de suivi est composé de deux représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent avenant et d'un nombre équivalent de représentants désignés par la fédération des employeurs.

Les organismes assureurs référencés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire.

Titre XIV : Accidents du travail, maladies professionnelles, rente, incapacité et capital - décès

14.01. Accidents de travail et maladies professionnelles

Principe

Article 14.01.1

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt du travail dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés reçoivent dans les conditions précisées aux articles 14.01.2 ou 14.01.3 ci-après de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré des indemnités complémentaires dont le montant est déterminé à l'article 14.01.4 ci-dessous.

Absence consécutive à un accident de travail

Article 14.01.2

En vigueur non étendu

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir été victimes d'un accident du travail au sens des articles L. 411-1 ou L. 411-2 du code de la sécurité sociale, ledit accident du travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;
2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'accident du travail.

Absence consécutive à une maladie professionnelle

Article 14.01.3

En vigueur non étendu

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. Avoir contracté une maladie professionnelle au sens du code de la sécurité sociale, ladite maladie devant avoir un lien avec l'entreprise ;
2. Avoir droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie professionnelle.

Montant des indemnités complémentaires

Article 14.01.4

En vigueur non étendu

Les indemnités complémentaires sont, aussi bien en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie professionnelle, versées dès le premier jour et elles cessent d'être versées lorsque la sécurité sociale cesse elle-même de verser les indemnités journalières dont elles sont le complément.

Elles sont calculées comme il est précisé à l'article 13.01.2.4, 1er alinéa, étant rappelé que les absences consécutives à un accident du travail ou liées à une maladie professionnelle ne donnent pas lieu à une réduction de la prime décentralisée.

14.02. Disposition particulière

Article 14.02

En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié ne pourra plus assurer le poste qui lui était confié du fait de rechutes consécutives ou aggravation de son état, il lui sera confié par priorité le premier poste vacant approprié à ses capacités et ne comportant plus le risque auquel il était antérieurement soumis.

(ancien article 14.03)

14.03. Rente incapacité

Article 14.03

En vigueur non étendu

Les salariés qui - consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant donné lieu à l'application des articles 14.01.2 à 14.01.4 ci-dessus - sont reconnus par la sécurité sociale atteints d'une incapacité dont le taux de base est au moins égal à 33 % et en reçoivent une rente, reçoivent de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré une rente complémentaire d'incapacité leur permettant de bénéficier au total d'un revenu égal à 80 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point, le dernier salaire brut auquel il est fait ci-dessus référence devant tenir compte des effets de l'ancienneté intervenue à la date du déclenchement de la rente incapacité.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque cesse le service par la caisse de sécurité sociale de la rente d'incapacité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente sécurité sociale, la rente complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point convention collective nationale du 31 octobre 1951.

(ancien article 14.04)

14.04. Capital décès

Article 14.04

En vigueur non étendu

Lorsqu'un salarié décède des suites d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son représentant aura adhéré versera à ses ayants droit un capital décès dont le montant est fixé comme au dernier alinéa de l'article 13.04 de la présente convention.

(ancien article 14.05)

14.05. Financement

Article 14.05

En vigueur non étendu

La charge afférente à l'application des articles 14.01 à 14.05 ci-dessus est supportée intégralement par l'employeur ou son représentant.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1er dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

(ancien article 14.06)

Partie VII : Rupture du contrat de travail

Titre XV : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

15.01. Démission

Article 15.01

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La démission ou résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié oblige celui-ci à respecter un préavis dont la durée est précisée à l'article 15.02.2.1 a de la présente convention, le non-respect de ce préavis par le salarié en cause obligeant celui-ci à payer à l'employeur ou à son représentant une indemnité de rupture dont le montant est précisé à l'article 15.02.2.3 b.

Toutefois, conformément aux dispositions légales et réglementaires, "les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture".

De même, le salarié peut, dans les conditions légales et réglementaires, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, sans être tenu de respecter le préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

15.02. Licenciement

Art. 15.02.1 Règles générales

Article

En vigueur non étendu

Le licenciement ou résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant oblige celui-ci à :

- respecter la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires,
- respecter, s'il y a lieu, un préavis dont la durée est précisée à l'article 15.02.2.1-b de la convention,
- verser, s'il y a lieu, au salarié licencié une indemnité de licenciement calculée comme indiqué à l'article 15.02.3.

Article 15.02.1.1

Licenciement pour défaut de notification d'absence

En vigueur non étendu

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur ou son représentant , soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

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 3 jours francs, pourra entraîner le licenciement du salarié.

Article 15.02.1.2

Licenciement du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle

En vigueur non étendu

a) Licenciement au cours des périodes de suspension

Au cours des périodes de suspension dues à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle et, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, l'employeur ou son représentant ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

b) Licenciement à l'issue de périodes de suspension

Si, à l'issue des périodes de suspension visées ci-dessus, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur ou son représentant est tenu, s'il ne peut lui proposer un autre emploi, de lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ou son représentant prononce le licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 15.02.1.3

Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante

En vigueur non étendu

Il pourra être procédé au licenciement d'un agent définitivement inapte à l'emploi à partir du moment où son inaptitude - non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - aura été médicalement établie par la médecine du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires et que toutes mesures d'adaptation du poste ou du reclassement du salarié, éventuellement sollicitées par le médecin du travail, n'auront pu être satisfaites, ceci dans aucun des établissements dépendant de la même entreprise.

L'employeur ou son représentant est tenu de faire connaître par écrit aux salariés les motifs qui s'opposent à son reclassement, s'il ne peut lui proposer un autre emploi.

Le licenciement peut également intervenir en cas de refus par le salarié de l'emploi proposé dans les conditions légales et réglementaires, ou en cas de mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Article 15.02.1.4

Licenciement pour motif économique

En vigueur non étendu

Article 15.02.1.4.1

Consultation des délégués syndicaux

L'employeur ou son représentant, après consultation des délégués syndicaux, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Article 15.02.1.4.2

Consultation des représentants du personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable des instances représentatives du personnel en place qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

Article 15.02.1.4.3

Ordre des licenciements

Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères devront prendre notamment en compte :

1. Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
2. L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
3. La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
4. Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Article 15.02.1.4.4

Priorité de réembauchage

Le personnel licencié dans ce cadre conserve dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires une priorité de réembauchage. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

Art. 15.02.2 Préavis

Article 15.02.2.1.

Durée

En vigueur non étendu

a) En cas de démission

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un préavis dont la durée est fixée à :

- 1 mois pour les non-cadres ;
- 2 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
- 3 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non-cadre au service de la même entreprise.

b) En cas de licenciement

Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, à un préavis de :
 - 1 mois pour les non-cadres ;
 - 4 mois pour les cadres ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de :
 - 2 mois pour les non-cadres ;
 - 4 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
 - 6 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

En ce qui concerne les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la durée du préavis est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 15.02.2.2.

Préavis et recherche d'emploi

En vigueur non étendu

Pendant la période du préavis :

- le salarié non cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi ;
- le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois prises en une ou plusieurs fois pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées ; elles ne le sont pas en cas de démission.

Article 15.02.2.3.

Inexécution du préavis

a) Dispense d'effectuer le préavis

La dispense à l'initiative de l'employeur ou de son représentant de l'exécution du travail pendant le préavis ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit préavis, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le préavis devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur ou son représentant ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues aux salariés.

c) Inobservation du préavis par le salarié licencié

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du préavis, résilier son contrat de travail dans les 24 heures ; l'employeur ou son représentant ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du préavis et la date réelle du départ du salarié licencié.

d) Impossibilité d'exécuter le préavis

Quand – par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle – le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.2. b de la présente convention, le salarié recevra – dans les conditions légales et réglementaires – une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'article 15.02.2.1. b de la présente convention.

Quand – par suite d'une maladie ou d'un accident de la vie courante – le licenciement est prononcé par application de l'article 15.02.1.3 de la présente convention, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié ne percevra pas d'indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, le préavis non exécuté est pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Art.15.02.3 Indemnité de licenciement

Article

En matière d'indemnité de licenciement, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

15.03. Retraite

15.03.1 Mise à la retraite

Article

En vigueur non étendu

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant en raison de l'âge du salarié ne constitue pas un licenciement mais une mise à la retraite dès lors que sont remplies les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires.

Article 15.03.1.1

Préavis

En vigueur non étendu

La mise à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est de :

- 3 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous ;
- 6 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement.

Article 15.03.1.2

Montant de l'allocation en cas de mise à la retraite

En vigueur non étendu

Les salariés visés à l'article 15.03.1 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la mise à la retraite ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

15.03.2 Départ volontaire à la retraite

Article

En vigueur non étendu

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une démission mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause remplit les conditions légales et réglementaires requises.

Il en est de même lorsque le salarié remplit les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée.

Article 15.03.2.1

Préavis

En vigueur non étendu

Le départ volontaire à la retraite prend effet à l'expiration d'un préavis dont la durée est égale à celle du préavis prévu par la présente convention en cas de démission (15.02.2.1. a).

Article 15.03.2.2

Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite

En vigueur non étendu

Article 15.03.2.2.1

Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent – lors de leur départ à la retraite – 10 années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut ;
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut ;

- de 25 à 29 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut ;
- de 30 ans ou plus d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;
- 2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Article 15.03.2.2.2

Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des 2 années précédant la date de départ à la retraite.

Les temps maximaux de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10 %.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.

Il conviendra :

- d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris ;
- de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise ;
- d'enlever la majoration de 10 % liée au dispositif.

L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins 3 mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord écrit avec le salarié fixant le temps de repos à prendre avant le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.

L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'inaptitude), le montant de la rémunération maintenue, correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris, fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.

Annexe

Dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière

1. Le salarié a le droit de renoncer au bénéfice du dispositif ; une demande motivée doit être adressée à l'employeur 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend y renoncer. La renonciation au dispositif n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :

a) Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;

b) Le montant du taux horaire de référence ; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus ;

Pour les salariés au forfait en jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

c) Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours ;

d) La majoration du repos de 10 % lié au dispositif ;

e) Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail ;

f) L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

Exemple de calcul n° 1

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 €.

– allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 15 000 € ;

– indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 5 000 € ;

– taux horaire de référence : $2\,500\text{ €} / 151,67 = 16,48\text{ €}$;

– temps maximal de repos $(15\,000 - 5\,000) / 16,48 + 10\% = 667,48\text{ heures}$.

Exemple de calcul n° 2

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

- allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;
- indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;
- salaire journalier de référence : $3\,500\text{ €} \times 12/207 + 11 + 25 = 172,84\text{ €}$;
- temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000)/172,84 + 10\% = 89,09\text{ jours}$.

Exemple de calcul n° 3

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

- allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;
- indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;
- taux horaire de référence : $3\,500\text{ €} \times 12/207 + 9 + 25 = 174,27\text{ €}$;
- temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000)/174,27 + 10\% = 88,37\text{ jours}$.

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmés en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :

- a) Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;
- b) Le calcul de la durée des congés payés ;
- c) Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Lorsque, au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :

- a) Le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait en jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions ;
- b) Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif ;
- c) Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait en jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos hors majoration de 10 % liée au dispositif ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Affiliation à une institution de retraite complémentaire

Article 15.03.3

En vigueur non étendu

Quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, les salariés doivent être affiliés dès le premier jour à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère compétent conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le montant global de la contribution, dont les 5/9 au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8 % de la rémunération totale brute des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

Coefficients hiérarchiques

Article 15.03.4

En vigueur non étendu

Peuvent être intégrés par l'employeur à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les salariés exerçant les métiers auxquels sont attribués les coefficients hiérarchiques ci-après :

Article 15.03.4.1

Coefficient hiérarchique 255

En vigueur non étendu

Infirmier DE ou autorisé ou de secteur psychiatrique.

Infirmier breveté sana (1) .

Pupitreux, niveau 3 (1) .

Préparateur de travaux, niveau 1 (1) .

(1) Emplois en cadre d'extinction.

Article 15.03.4.2

Coefficient hiérarchique 272

En vigueur non étendu

Manipulateur d'électro-radiologie médicale.

Educateur sportif.

Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (1) .

Professeur adjoint EPS (1) .

Éducateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (1) .

Instituteur titulaire du CAP (1) .

Préparateur de travaux, niveau 2 (1) .

(1) Emplois en cadre d'extinction.

Article 15.03.4.3

Coefficient hiérarchique 281

En vigueur non étendu

Secrétaire médical.

Responsable du secrétariat médical.

Assistant gestionnaire de flux.

Technicien de laboratoire.

Technicien supérieur en prothésie-orthésie.

Infirmier spécialisé diplômé.

Orthophoniste.

Orthoptiste.

Masseur-kinésithérapeute.

Ergothérapeute.

Psychomotricien.

Diététicien.

Éducateur petite enfance.

Animateur socio-éducatif, niveau 2.

Éducateur technique spécialisé.

Éducateur spécialisé.

Enseignant d'activités physiques et sportives.

Conseiller en économie sociale et familiale.

Enseignant spécialisé.

Rédacteur.

Secrétaire de direction.

Comptable.

Assistant des services économiques.

Technicien.

Infirmier manipulateur radio diplômé (1) .

Jardinière d'enfants spécialisée (1) .

Educateur technique spécialisé assimilé (1) .

Chef préparateur de travaux (1) .

Chef d'exploitation (1) .

Programmeur d'études, niveau 1, niveau 2 (1) .

Chef pupitreur (1) .

(1) Emplois en cadre d'extinction.

Article 15.03.4.4

Coefficient hiérarchique 295

En vigueur non étendu

Préparateur en pharmacie.

Préparateur en pharmacie chef de groupe.

Formateur IFSI.

Assistant social.

Informaticien.

Responsable logistique, niveau 2.

Responsable logistique, niveau 3.

Programmeur assembleur (1) .

Assistant social moniteur d'école (1) .

Dépensier (1) .

Programmeur d'études, niveau 3 (1) .

(1) Emplois en cadre d'extinction.

Titre XVI : Cessation du contrat de travail à durée déterminée

16.01. Cessation à l'échéance du terme

Article 16.01

En vigueur non étendu

Le contrat de travail à durée déterminée à terme précis cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

16.02. Rupture anticipée du contrat de travail

Article 16.02

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu par anticipation que dans les cas limitativement énumérés par les dispositions légales et réglementaires.

Le non-respect, par l'une des parties, des dispositions qui précèdent ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires.

16.03. Indemnité de fin de contrat

Article 16.03

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de fin de contrat doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Titre XVII : Transfert du contrat de travail

Article

En vigueur non étendu

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, cession, fusion, transformation, ou de changement de lieu de l'établissement, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Partie VIII : Divers

Titre XVIII : Logement éventuel des personnes

18.01. Principe

Article 18.01

En vigueur non étendu

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel. Toutefois, des chambres et des logements meublés ou non, au gré de l'employeur, peuvent être mis à la disposition du personnel, à titre onéreux - sauf dans le cas où le contrat d'embauche prévoit la gratuité du logement - aux conditions fixées en annexe IV à la présente convention.

18.02. Conditions d'attribution

Article 18.02

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les logements sont attribués par l'employeur ou son représentant, compte tenu des nécessités du service, des charges de famille et de l'ancienneté.

Lorsque le nombre des occupants vient à diminuer, l'agent logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

18.03. Logement et contrat de travail

Article 18.03

En vigueur non étendu

La jouissance du logement fourni par l'employeur ou son représentant est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire. Par suite, et en aucun cas, les occupants ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de la législation des loyers, visant notamment le maintien dans les lieux.

En cas de décès d'un salarié dans l'exercice de ses fonctions, son conjoint et ses enfants à charge peuvent conserver le logement pendant 3 mois.

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur ou son représentant est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail par l'une des 2 parties, un délai de 1 mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé à l'employé pour effectuer son déménagement.

18.04. Conditions de logement

Article 18.04

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Lorsque l'établissement hospitalise des malades contagieux, les logements situés hors des bâtiments abritant ces malades sont attribués en priorité aux ménages avec enfants.

18.05. Obligations du salarié

Conditions d'occupation.

Article 18.05.1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, le salarié logé pourra demander à ne plus être logé par l'établissement, sans que cela puisse entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf restrictions imposées par le règlement visé à l'article 18.05.2 ci dessous.

Le salarié logé, meublé ou non, est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition. Il usera des locaux avec le souci de les maintenir en parfait état et de ne pas gêner ses voisins.

En cas de dégradation (dont il sera pécuniairement responsable), de négligence grave, de plaintes des voisins et de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée sur décision de l'employeur ou de son représentant.

Règlement d'occupation

Article 18.05.2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Dans chaque établissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par la direction : ce règlement sera communiqué à l'intéressé préalablement à l'embauche.

L'employeur ou son représentant s'assurera que les dispositions en sont bien observées par des inspections faites en présence de l'intéressé ou d'un représentant qualifié du personnel.

Obligation d'assurance

Article 18.05.3

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Le salarié logé souscrira obligatoirement, auprès de la compagnie de son choix, une assurance garantissant sa responsabilité s'agissant des risques locatifs liés à l'occupation des logement ou chambre mis à sa disposition.

Il en attestera auprès de la direction par fourniture du document établi par la compagnie.

Titre XIX : Repas du personnel

19.01. Principe

Article 19.01

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les salariés pourront être nourris à titre onéreux par l'établissement.

Les salariés pourront prendre leur repas dans l'établissement, dans les salles à manger prévues à cet effet et aménagées selon la réglementation en vigueur, aux heures fixées par l'employeur ou son représentant.

19.02. Conditions

Article 19.02

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

Les tarifs des repas fournis aux salariés sont définis dans les accords de salaires ou les annexes à la présente convention.

Les suppléments ou régimes spéciaux, dont la délivrance ne peut constituer une obligation pour l'établissement, pourront faire l'objet de remboursements supplémentaires.

Titre XX : Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes

20.01. Domaine d'application

Article 20.01

En vigueur non étendu

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent, à temps plein ou à temps partiel :

- dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés ;
- à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dans les établissements admis à participer à l'exécution du service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

20.02 Exclusions

Article 20.02

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 05.04 et 05.05 " Durée " et " Conditions de travail " et 05.06 et 05.07 " Heures supplémentaires " et " Astreintes " et A. 3.2, A. 3.3, A. 3.4.2, A. 3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes - pour ce qui les concerne - visés au présent titre mais, en lieu et place, leur sont appliquées celles des articles M 05.01 et M 05.02.

20.03 Congés de perfectionnement scientifique

Article 20.03

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absences avec maintien du salaire peuvent être accordées aux médecins, pharmaciens et biologistes par le conseil d'administration dans la mesure où le service le permet pour leur donner la possibilité d'assister à des réunions scientifiques en rapport avec la spécialité qu'ils exercent dans l'établissement.

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites fixées par le conseil d'administration.

20.04 Résiliation du contrat

Article 20.04

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 15.02.2 et 15.02.3 de la présente convention relatives respectivement au préavis et à l'indemnité de licenciement et plus précisément les dispositions de l'article 15.02.2.1 sont applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes visés à l'article 20.01 ci-dessus.

Il est, en outre, précisé que l'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque la résiliation du contrat résulte :

- soit d'une faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre ;
- soit d'une faute administrative grave.

20.05 Risques professionnels

Article 20.05

En vigueur non étendu

Les médecins, pharmaciens et biologistes devront s'assurer contre les risques résultant de l'exercice de leur art.

Titre XXI : Accord Croix-Rouge française - FEHAP - NEXEM relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Article

En vigueur non étendu

Accord du 19 décembre 2019 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire et social associatif dit « Accord OETH » (2020-2022)