CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE

et Accords de Branche

FHP
FÉDÉRATION DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE

PLAN

Titre 1 - Dispositions générales 1

Titre 2 - Droit Syndical et Liberté d'Opinion 13

Chapitre I - Principes généraux 13
Chapitre II - Activités syndicales 14
Chapitre III - Délégués syndicaux 17
Chapitre IV - Absences pour raisons syndicales 19

Titre 3 - Institutions représentatives du personnel 23

Chapitre I - Modalités de mise en place 23
Chapitre II - Attributions 25
Chapitre III - Moyens d'action 29

Titre 4 - Contrat de Travail 35

Chapitre I - Formalités de recrutement — Embauche 35
Chapitre II - Cessation du contrat de travail 41

Titre 5 - Durée et Aménagement du temps de Travail 49

Titre 6 - Les Congés 55

Chapitre I - Congés payés 55
Chapitre II - Congés de courte durée 60
Chapitre III - Congés maternité — Paternité — d'Adoption - Parental 63
Chapitre IV - Autres congés 65

Titre 7 - Rémunérations 67

Titre 8 - Prévoyance 75

Titre 9 - Formation professionnelle 81

Titre 10 - Conditions de travail, hygiène et sécurité 83

Titre 11 - Classification 87

Titre 12 - Dispositions spécifiques aux cadres 99

Classification des Emplois 105

Annexe 1 : Protocole de Transposition 111
Annexe 2 : Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire 119

LEXIQUE

Cadres :

- Bénéficiaires (article 93) 99
- Changement de coefficient (article 99) 103
- Classification (article 94) 99
- Déroulement de carrière (article 95) 102
- Indemnités de sujétions (article 100) 103
- Professions de santé (article 101) 103
- Promotion (article 98) 102
- RAG (article 96) 102

Classification :

- Conditions de mise en place des classifications au niveau de l'établissement (article 92) 97
- Déroulement de carrière (article 90-5) 88
- Grilles de classification des emplois par filière (article 91) 91
- Principes (article 90) 87

Conditions de travail :

- Aménagement des postes de travail (article 88-3) 84
- Droit d'expression du salarié (article 88-4) 84
- Hygiène (article 89) 85
- Prévention des risques (article 88-2) 83

Congés :

- Adoption (article 64) 64
- Congés exceptionnels (article 70) 66
- Congés de courtes durées :
  - enfants malades (article 61) 62
  - évènements familiaux (article 60) 61
  - jours fériés (article 59) 60
- Congé parental (article 65) 64
- Congés payés
  - durée (article 54) 55
  - indemnités (article 57) 56
  - période assimilée à du travail effectif (article 56) 55
  - période de référence (article 55) 55
  - prise de congés (article 58) 57

- Congés de présence parentale (article 66) 65
- Congés pour soigner un membre de sa famille (article 69) 65
- Congé sabbatique (article 68) 65
- Congés de solidarité internationale (article 67) 65
- Maternité (article 62) 63
- Paternité (article 63) 63

Contrat de travail :

- Ancienneté
  - définition (article 44) 39
  - reprise à l'embauche (articles 90-5-1 et 90-5-2) 88-89
- Contenu du contrat de travail (article 42) 37
- Démission : préavis (article 45) 41
- Discrimination à l'embauche (article 37) 35
- Embauche, formalités administratives (article 40) 36
- Examen médical d'embauche (article 41) 37
- Handicapés (article 39) 36
- Licenciement
  - heures d'absence pour recherche d'emploi (article 46) 42
  - indemnités (article 47) 42
  - licenciement économique (article 48) 43
  - préavis (article 45) 41
- Rupture conventionnelle (article 48 A) 44
- continuité du contrat de travail (article 49) 44
- Période d'essai (article 43) 38
- Recrutement (article 38) 35
- Retraite (article 50) 45

Convention Collective :

- Adhésion (article 3-4) 5
- Champ d'application (article 2) 1
- Commission paritaire nationale d'interprétation (article 5) 6
- Dénomination (article 1) 1
- Dénonciation (article 3-3) 3
- Durée (article 3-1) 2
- Publicité (article 3-5) 5
- Remplacement (article 4-1) 6
- Révision (article 3-2) 3

Droits Syndicaux :

- Affichage communications syndicales (article 10) 14
- Cotisations (article 9) 14
- Délégués syndicaux :
  - crédit d'heures (article 15) 17
  - désignation (article 14) 17
  - protection légale (article 16) 18
  - attribution (article 17) 18
  - absence pour raisons syndicales (articles 18 à 21) 19
  - suspensions du contrat de travail (article 22) 20
- Diffusion des communications syndicales (article 11) 14
- Exercice du droit syndical (article 8) 13
- Liberté d'opinion (article 7) 13
- Local syndical (article 12) 14
- Réunions syndicales (article 13) 15

Formation professionnelle :

- Financement (article 87) 81
- Textes en vigueur (article 86) 81

Institutions représentatives du personnel :

- Comité d'entreprise
  - attributions (article 30) 26
  - élections (article 24) 23
  - nombre de représentants (article 25) 24
  - moyens d'action (article 35) 30
- CHSCT
  - attributions (article 32) 28
  - désignation des membres du CHSCT (article 27) 24
  - moyens d'action (article 36) 31
- Délégués du personnel
  - attributions (article 28-29) 25
  - élections (article 24) 23
  - délégation unique du personnel (articles 26-31) 24-27
  - nombre de représentants (article 25) 24

Prévoyance :

- Changement d'organisme assureur (article 84-5) 79
- Décès rente éducation (article 84-3) 78

- Financement (article 85) 79
- Incapacité temporaire totale de travail (article 84-1) 76
- Maladie longue durée (article 84-1) 76
- Rente éducation (article 84-3) 78
- Rente invalidité (article 84-2) 77
- Revalorisation (article 84-4) 79

Rémunération :

- Epargne salariale (article 81) 71
- Jeunes salariés (article 77) 70
- Mutation (article 76) 69
- Non discrimination
  - entre salariés (article 80) 71
  - hommes-femmes (articles 78 et 79) 70
- Primes de sujétions
  - astreinte (article 82-3) 73
  - dimanche (article 82-2) 72
  - jours fériés (article 82-2) 72
  - non cumul (article 82-4) 73
  - travail de nuit (article 82-1) 72
- RAG
  - définition (article 74) 68
  - éléments de comparaison (article 75-3) 68
  - régularisation (article 75-2) 68
- Rémunération mensuelle
  - définition (article 73) 67
  - éléments de comparaison (article 75-3) 68
  - régularisation (article 75-2) 68

Travail de nuit :

- Changement de poste, de nuit à jour (article 53-4) 51
- Condition de travail (article 53-7) 53
- Dépassement de la durée légale (article 53-2) 50
- Etat de santé du travailleur de nuit (article 53-6) 52
- Incompatibilité (article 53-5) 52
- Maternité et travail de nuit (article 53-9) 54
- Poste de travail de nuit (article 82-1) 72
- Repos compensateur (article 53-3) 51
- Travail de nuit, définition (article 53-1-1) 50
- Travailleur de nuit, définition (article 53-1-2) 50

PREAMBULE

A - Secteur sanitaire

Les parties à la présente convention collective ont entendu au moyen de cette convention favoriser la modernisation sociale de l'Hospitalisation privée.
Pour ce faire, le dispositif conventionnel jette les bases de cette rénovation sociale dont il ne constitue toutefois qu'une première étape.
Les parties entendent en effet poursuivre l'amélioration des conditions de travail des salariés, dans le cadre d'une convergence des rémunérations de l'ensemble des personnels de l'Hospitalisation publique et privée.

Pour ce faire, elles conviennent :

- Qu'au vu des conséquences de l'application de ces dispositions conventionnelles, notamment sur le plan des rémunérations réelles des salariés, une réunion de suivi et si nécessaire, d'ajustement, devra avoir lieu dans le dernier trimestre de l'année 2002. Dans cette perspective, dès le mois d'octobre 2002, une synthèse chiffrée de l'incidence financière de l'application de la convention collective sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ce document d'information servira de base à la tenue d'une ou plusieurs réunions en novembre et décembre 2002 destinées à définir les adaptations ou corrections éventuellement nécessaires.

- Qu'en outre, et indépendamment des évolutions salariales résultant des négociations annuelles, si des moyens économiques et financiers spécifiques sont donnés au secteur de l'Hospitalisation privée, les parties entendent poursuivre l'effort de rénovation sociale à hauteur intégrale des moyens économiques et financiers spécifiques qui seront donnés au secteur de l'hospitalisation privée dans le cadre de l'objectif d'harmonisation avec le secteur public ou privé, à but non lucratif. Cet accompagnement deviendra effectif dès que les pouvoirs publics auront affecté les montants correspondants, lesquels seront utilisés exclusivement aux revalorisations salariales, et aux efforts sociaux.

- Qu'enfin, et en raison de la volonté affirmée de hisser chaque salarié à un niveau de compétence en adéquation avec les perspectives d'évolution

des emplois, des négociations auront lieu dans le deuxième semestre de l'année 2002, sur le thème de la formation professionnelle en vue de définir les ajustements nécessaires à l'accord de Branche du 15 février 1996 sur la formation professionnelle continue.

Cependant, afin de ne pas retarder davantage l'effet de moyens correspondants à cet effort social, le Titre IX de la présente convention consacrera une augmentation de la contribution des entreprises destinée au financement de la formation professionnelle.

B - Secteur Médico-social

Les parties à la présente convention collective ont considéré qu'il convenait de tenir compte de la spécificité du secteur d'activité visé par le Code NAF 853 D visant l'accueil des personnes âgées à caractère commercial.

En effet, cette activité dispose de moyens économiques et financiers différents de ceux donnés au secteur de l'hospitalisation privée visée aux Codes NAF 851 A, 851 C, 853 A et 853 C.

Les règles qui régissent le fonctionnement, notamment sur le plan tarifaire, des établissements accueillant des personnes âgées, sont différentes, cette différence s'étant renforcée au cours des dernières années pour notamment tenir compte de l'obligation des établissements d'accueillir des personnes âgées de plus en plus dépendantes, dans un environnement médico-social.

Les parties entendent, par la présente convention collective, faire bénéficier les salariés des établissements accueillant des personnes âgées de dispositions plus favorables visant à améliorer leur statut comme leurs conditions de travail. Les objectifs poursuivis par les parties ont vocation à permettre à tout salarié d'acquérir un niveau de compétence et de reconnaissance en adéquation avec les fonctions assumées. Celles-ci devront être en cohérence avec l'évolution démographique, législative et réglementaire en cours dans ce secteur d'activité (réforme de la tarification, allocation personnalisée d'autonomie) qui implique une participation desdits salariés aux projets de vie, de soins et d'hébergement et à la démarche qualité imposés au sein des établissements pour améliorer les conditions de l'offre de service en faveur des personnes âgées de plus en plus dépendantes.

Afin de tenir compte des spécificités rappelées ci-dessus, un certain nombre de dispositions de la Convention Collective Unique est aménagé au sein d'une annexe médico-sociale.

C - Secteur du thermalisme

Compte tenu du caractère temporaire et cyclique de l'activité visée au code NAF 96.04 Z des établissements thermaux, à de rares exceptions près, les organisations syndicales patronales et syndicales s'accordent à reconnaître la spécificité saisonnière de l'activité thermale.

De plus, le tissu d'entreprises relevant du secteur du thermalisme ainsi que les moyens et dispositifs de financement différent de ceux du secteur sanitaire et de ceux du secteur médico-social.

Afin de tenir compte des spécificités du secteur du thermalisme, certaines dispositions seront aménagées au sein de l'annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées et les établissements thermaux de la CCU par des articles ter ou par des textes complémentaires (accords, avenants, etc.).

Ces dispositions spécifiques propres au secteur du thermalisme prévalent sur toutes autres dispositions de la CCU et/ou de l'annexe médico-social, portant sur le même objet, sauf si le présent accord de branche ou un accord de branche futur en dispose autrement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- au corps médical et aux infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes exerçant en libéral,
- aux personnes qui effectuent dans les établissements des stages de formation ou de perfectionnement sous un contrat engageant une tutelle autre que l'établissement thermal,
- aux établissements médicaux pour enfants et adolescents,
- aux hôpitaux thermaux.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1

DÉNOMINATION

La présente convention collective est dénommée Convention collective du 18 avril 2002.

ARTICLE 2

OBJET - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés des établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), des établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, ainsi que des établissements thermaux, sur l'ensemble du territoire national, départements d'Outre Mer inclus, et notamment ceux visées par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

86-10 : Services hospitaliers,
86-10 Z : Activités hospitalières,
87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées,
87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés,
87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés,
87-30 A : Hébergement social pour personnes âgées,
88-10 B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.
90-04Z : Entretien corporel

Pour les établissements accueillant des personnes âgées, des dispositions spécifiques seront intégrées dans les articles figurant dans l'annexe propre au secteur médico-social.

ARTICLE 3

DURÉE - DÉPÔT - RÉVISION - DÉNONCIATION - ADHÉSION – PUBLICITÉ

Article 3-1

DURÉE - DATE D'EFFET - DÉPÔT - EXTENSION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 18 avril 2002 et entrera en vigueur, sauf dans les établissements accueillant des personnes âgées (code NAF 853 D), le 1er jour du mois suivant sa signature.
Dans les établissements accueillant des personnes âgées (code NAF 853 D), la présente convention entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la signature de l'annexe spécifique conclue dans ce secteur.

En vu de répondre à un objectif d'harmonisation avec le secteur sanitaire, cette annexe spécifique concernant les établissements accueillant des personnes âgées sera négociée dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date de signature de la présente convention.

Conformément aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés peuvent exercer leur droit d'opposition sur cette annexe.

En cas d'échec des négociations, dans le mois suivant, l'ensemble des organisations patronales (FHP et Synerpa) et des organisations syndicales représentatives se réuniront en Commission Mixte Paritaire sous sa formation plénière.

Au 1er janvier 2004, si aucune négociation n'a abouti, les établissements accueillant des personnes âgées se verront appliquer dans son intégralité la présente convention.

Selon le cas, soit lors de la conclusion de l'annexe spécifique, soit au 1er janvier 2004, les conventions collectives entrant dans le champ d'application de la présente convention, appliquées dans les établissements accueillant des personnes âgées, cesseront de produire effet.

Elle sera déposée, ainsi que ses avenants et annexes, par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du Code du travail, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la formation professionnelle de Paris située 18, avenue Parmentier, 75543 PARIS

CEDEX 11.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires et ce conformément aux articles L. 2261-19, L. 2261-20 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 3-2

RÉVISION

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention et de ses annexes, selon les modalités suivantes :
Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et mentionner l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi que des propositions de remplacement.

- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de la convention dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de la convention qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Son extension sera demandée à l'initiative de l'une des organisations signataires et ce conformément aux articles L. 2261-19, L. 2261-20, L. 2261-24 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 3-3

DÉNONCIATION

La présente convention ne pourra être dénoncée que totalement par les parties signataires ou adhérentes.
Néanmoins et par dérogation à l'alinéa précédent, elle pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, selon les mêmes modalités, limitée à l'annexe

spécifique conclue dans le secteur des établissements accueillant des personnes âgées et ce par les parties signataires ou adhérentes de ces dernières. Les dispositions des paragraphes 3.3.4 à 3.3.6 s'appliqueront en cas de négociation et signature d'un avenant ou d'une nouvelle annexe ou en cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord pour la signature d'une nouvelle annexe. Les dispositions des paragraphes 3.3.1 à 3.3.3 et 3.3.7 s'appliqueront en l'état.

Article 3-3-1

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Les membres de la Commission paritaire seront donc convoqués dans le même temps.

Article 3-3-2

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe des Prud'hommes, du lieu de dépôt.

Article 3-3-3

Durant les négociations la convention restera applicable sans aucun changement.

Article 3-3-4

A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou une nouvelle convention constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.
Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

Article 3-3-5

Les dispositions de la nouvelle convention se substitueront intégralement à celles de la convention dénoncée, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3-3-6

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, la convention ainsi dénoncée, pour autant que la dénonciation émane soit de la totalité des parties signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations patronales signataires ou adhérentes, ou de la totalité des organisations syndicales salariés signataires ou adhérentes, restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de la convention cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.
Les salariés des entreprises concernées, dans cette hypothèse, conserveront les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

Article 3-3-7

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de six mois, à compter de la date de la signature de la présente convention, pour procéder à un bilan de l'application de cette dernière.

Article 3-4

ADHÉSION

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 2231-1 du Code du travail qui n'est pas partie à la présente convention et à son annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées à caractère commercial, pourra y adhérer ultérieurement.
Cette adhésion est notifiée aux parties signataires et fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du Code du travail.

Article 3-5

PUBLICITÉ

L'employeur remettra un exemplaire de la présente convention ainsi que ses mises à jour, ses avenants et annexes aux membres titulaires et suppléants des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT,

délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Un exemplaire ainsi que ses mises à jour sera tenu à la disposition du personnel au sein de chaque service de l'entreprise, un avis sera affiché à ce sujet.

ARTICLE 4

CONVENTIONS ANTÉRIEURES

Article 4-1

REMPLACEMENT

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions des conventions collectives et accords collectifs nationaux conclus antérieurement dans son champ d'application pour le secteur sanitaire, à l'exclusion toutefois des accords de branche étendus ainsi que leurs avenants et annexes étendus notamment suivants :

- l'accord du 26 février 2001 portant sur le financement du paritarisme dans le secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial,
- l'accord du 27 janvier 2000 portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, et son avenant du 8 novembre 2000,
- l'accord du 15 février 1996 portant création de la commission nationale paritaire de l'emploi,
- l'accord du 15 février 1996 sur la formation professionnelle continue,
- l'accord du 22 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au sein de la branche, et ses avenants étendus.

ARTICLE 5

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

Pour tenir compte des nouvelles obligations légales et des dispositions conventionnelles déjà existantes, il est convenu que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation remplisse à la fois les missions d'une commission paritaire permanente de négociation dont les modalités de fonctionnement et les missions sont précisées ci-après, et d'une commission d'interprétation et de conciliation, telle que prévue par l'article 5 de la

convention collective du 18/4/2002. La CPPNI est une commission qui se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation, conformément aux dispositions ci-après.

Le siège de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé 106 Rue d'Amsterdam, 75009 PARIS. Elle pourra se réunir en dehors de ce lieu, notamment lorsqu'elle aura pour objet d'interpréter et de négocier les dispositions spécifiques de l'annexe du 10/12/2002 auquel cas elle se réunira au siège du SYNERPA, 164 boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

ARTICLE 5.1

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION

5.1.1 – Composition et gouvernance

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, celle-ci est composée d'au plus quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective du 18/04/2002, tel que défini par son article 2 et l'article 1 de l'annexe du 10/12/2002 à ladite convention. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

- Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) ainsi que de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP), invitée en qualité d'observateur,

- Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur sanitaire

(hospitalisation privée), la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ainsi que du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA), invité en qualité d'observateur.

Le nombre de participants à ces négociations sectorielles est celui défini ci-avant.

La CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, est présidée par un représentant désigné par la Direction générale du travail lorsqu'elle siège en commission mixte paritaire.

Lorsqu'elle ne siège pas en commission mixte paritaire, elle est présidée, alternativement, par un membre d'une organisation syndicale de salariés ou par un représentant des organisations patronales.

5.1.2 - Missions

Ses missions sont définies par l'article L 2232-9 du Code du travail.

- **Négociation de la convention collective**

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation des garanties sociales applicables aux salariés dans le cadre de la convention collective nationale du 18/4/2002 et de son annexe du 10/12/2002. A cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives. Un calendrier spécifique est arrêté sur les sujets ne concernant qu'une partie de la branche, notamment le secteur médico-social.

Les accords de branche prévalent de manière impérative sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des accords de branche, dans tous les domaines listés à l'article L 2253-1 du code du travail, sauf si ces accords d'entreprise prévoient des garanties au moins équivalentes à celles contenues dans les accords de branche.

En outre, dans les matières définies par l'article L 2253-2 du code du travail, si la convention collective le prévoit expressément, les accords d'entreprise conclus postérieurement, ne peuvent contenir des stipulations différentes sauf s'ils assurent des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective.

- **Mission d'intérêt général**

- La commission paritaire permanente de négociation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- La commission paritaire permanente de négociation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement qui résulte des rapports établis par secteur (sanitaire et médico-social).
- La commission paritaire permanente de négociation établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent, le repos quotidien et les jours fériés…), en matière de congés et de Compte Epargne Temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

  Ces conventions et accords sont transmis distinctement :

  - à l'adresse du SYNERPA pour les conventions et accords du secteur médico-social dans les conditions prévues par l'article D2232-1-2 du Code du travail à l'adresse mail à : accords@synerpa.fr
  - à l'adresse de la FHP pour les conventions et accords du secteur sanitaire dans les conditions prévues par l'article D 2232-1-2 du Code du travail à l'adresse mail à : accords@fhp.fr
  - La commission paritaire permanente de négociation accuse réception des conventions et accords transmis.

ARTICLE 5.2

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE D'INTERPRETATION

5.2.1 – Composition

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation, elle est composée d'au plus deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective unique du 18 avril 2002. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le

même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

- Lorsque l'interprétation porte sur le secteur sanitaire (hospitalisation privée) et médico-social, la commission d'interprétation est composée :

- De deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de la convention collective unique du 18 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la convention collective précitée.

- Lorsque l'interprétation porte exclusivement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission d'interprétation est composée, selon l'ordre du jour :

- De deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la convention collective précitée.

5.2.2 - Missions

La commission paritaire permanente d'interprétation qui peut être saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel ou par une organisation d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, a pour missions :

a) De veiller au respect de la convention et/ou de ses annexes par les parties en cause,

b) De tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci,

c) De donner toute interprétation du texte conventionnel,

d) de tenter de concilier les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif, ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'inspecteur du travail, ou de saisir toute juridiction compétente,

e) la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche.

5.2.3 - Réunion

La commission paritaire permanente d'interprétation saisie se réunit dans un délai qui ne pourra excéder deux mois suivant la saisine. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou des questions soumises.

5.2.4 - Avis de la commission

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux organisations syndicales membres de la commission, à charge pour elles d'en assurer la diffusion. Ils seront approuvés à la double majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, chacune des organisations disposant d'une voix. A défaut, la commission n'émettra pas d'avis et indiquera qu'elle n'a pas pu statuer.

Par ailleurs, les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré,
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes,
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L.2231-5, L.2231-6 et L.2231-7 du Code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière. Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Ces avis sont également adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

5.2.5 - Siège - Présidence - Secrétariat

Le siège de la commission paritaire permanente d'interprétation est fixé à la FHP 106 Rue d'Amsterdam 750009 PARIS. Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et

la tenue des livres de délibérations de la commission, sous la responsabilité d'un président et d'un secrétaire. La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à un an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas à la même composante patronale ou salarié.

ARTICLE 5.3

MOYENS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Les moyens d'action de la commission paritaire permanentent de négociation et d'interprétation sont définis par l'accord du 26/2/2001 relatif au financement du paritarisme dans la branche de l'hospitalisation privée et de ses avenants

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

ARTICLE 5.4

RENOUVELLEMENT DE LA CPPNI

A la suite de chaque publication complète des résultats de mesure de la représentativité, la CPPNI se réunira dans un délai maximum de deux mois afin de modifier si nécessaire sa composition pour tenir compte desdits résultats. Lors de cette réunion, seront convoqués les organisations syndicales représentatives (organisations syndicales et organisations patronales) telles que définies par les résultats précités.

Outre la définition de la composition de la CPPNI, les participants à cette réunion examineront la nécessité de modifier ou non le règlement intérieur. Tant qu'un accord n'aura pas été conclu relatif à la composition dans la CPPNI, celle-ci se réunira dans la composition prévue à l'alinéa précédent.

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

CHAPITRE I - PRINCIPES GÉNÉRAUX

ARTICLE 6

LIBERTÉ SYNDICALE

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L. 2131-5 du Code du travail.

ARTICLE 7

LIBERTÉ D'OPINION

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision concernant l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.
Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

ARTICLE 8

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et leurs établissements, quels que soit leur importance et le nombre de salariés occupés à temps complet, à temps partiel de jour ou de nuit, et quel que soit la nature de leur contrat de travail.
Compte tenu de la nature des activités des établissements concernés, de leur organisation et de leur structure, les parties conviennent que le droit syndical doit s'exercer dans les limites de la législation en vigueur.

CHAPITRE II - ACTIVITÉS SYNDICALES

ARTICLE 9

COLLECTE DES COTISATIONS

La collecte des cotisations syndicales peut s'effectuer dans l'établissement et pendant le temps de travail, étant précisé qu'elle se fait sous la responsabilité du délégué syndical et qu'elle ne doit entraîner aucune perturbation.
Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

ARTICLE 10

AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS SYNDICALES

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale représentative suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, et du comité d'entreprise et du C.H.S.C.T. Cet accord portera notamment, sur la taille, l'emplacement et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.
Aucun document ne pourra être affiché en dehors de ces panneaux et une copie de la communication syndicale sera transmise au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

ARTICLE 11

DIFFUSION DES COMMUNICATIONS SYNDICALES

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, selon des modalités à déterminer en accord avec la direction de l'établissement.
Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

ARTICLE 12

LOCAL SYNDICAL

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 150 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un

local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du local sont fixées par accord entre la direction et les organisations syndicales intéressées.
Toutefois, ce seuil de 150 salariés peut être abaissé par accord d'entreprise.
Dans les entreprises ou établissements occupant moins de 150 salariés, la direction et les organisations syndicales rechercheront par voie d'accord, la possibilité de mettre de façon périodique un local à la disposition des sections syndicales.

A défaut d'accord, l'employeur s'efforcera néanmoins de permettre aux organisations syndicales représentatives de pouvoir bénéficier périodiquement d'un local en tenant compte notamment de la demande des organisations syndicales.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 500 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Dans tous les cas, chaque local sera équipé par l'employeur et devra au moins comporter:

- Des équipements autonomes par organisation syndicale représentative : rangements.
- Des équipements communs: tables, chaises, téléphone, un matériel informatique permettant entre autre la télécopie. L'entretien et la maintenance sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 13

RÉUNIONS

Article 13-1

RÉUNION DES ADHÉRENTS

Les adhérents de chaque syndicat d'entreprise ou section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales ou syndicats d'entreprise peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article 12 ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu, sauf accord d'entreprise plus favorable, en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 13-2

RÉUNION D'INFORMATION

Les syndicats ou sections syndicales peuvent inviter aux réunions prévues ci-dessus et dans les mêmes conditions, le personnel de l'établissement.

CHAPITRE III - DÉLÉGUES SYNDICAUX

ARTICLE 14

DÉSIGNATION

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du Code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du Code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises visées par l'article L. 2311-1 du Code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.
Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du Code du travail.

Toutefois, dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise soit parmi les délégués syndicaux d'établissements, soit distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L. 2143-7 du Code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissements.

ARTICLE 15

CRÉDIT D'HEURES MENSUEL

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 de 20 à 49 salariés : 5 heures,
- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures,
- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures,
- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés : 25 heures.

Le délégué syndical central, prévu au 3ème alinéa de l'article 14, dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer au titre d'un autre mandat.

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.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

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

- 5 heures par an dans les entreprises occupant entre 50 et 150 salariés,
- 10 heures par an dans les entreprises occupant plus de 150 salariés et moins de 500 salariés,
- 15 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 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.

Le principe édicté à l'article 7 de la présente convention s'appliquera aux participants aux réunions de négociation ci-dessus.

ARTICLE 16

PROTECTION LÉGALE

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L. 2411-3 du Code du travail.

ARTICLE 17

ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. A ce titre, ils sont seuls habilités à signer les accords d'entreprise.

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

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE IV - ABSENCES POUR RAISONS SYNDICALES

ARTICLE 18

PARTICIPATION AUX CONGRÈS ET ASSEMBLÉES STATUTAIRES

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée 10 jours calendaires à l'avance, les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès et assemblées statutaires de ces organisations dans la limite de 5 jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative, dont trois jours rémunérés, délai de route compris.

ARTICLE 19

EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL ÉLECTIF

Des autorisations d'absences de courte durée, non rémunérées, à concurrence de cinq jours ouvrés par an, sont accordées sur présentation, 10 jours calendaires à l'avance, de leur convocation par leur organisation syndicale, 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.

ARTICLE 20

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions des instances paritaires de la Branche (CPNEFP - CMP et CPNS ...).

Les modalités de la participation à ces réunions sont définies par l'article V de l'accord de Branche sur le financement du paritarisme du 26 février 2001.

ARTICLE 21

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET SYNDICAL

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical dans les limites légales prévues par l'article L. 3142-7 du Code du travail. Ces congés sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et ceux liés à l'ancienneté.

Le financement de ce congé est assuré par une enveloppe globale à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires, calculée sur la base de 0,025 pour cent de la masse salariale brute de l'année de prise desdits congés.

ARTICLE 22

SUSPENSION ET/OU INTERRUPTION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

Article 22-1

SUSPENSION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

Sous réserve de pouvoir justifier de trois ans de présence effective dans l'établissement, et dans la limite de trois salariés équivalent temps plein par organisation syndicale représentative au plan national au sein de la branche et sous réserve de la justification par la fédération nationale de l'organisation syndicale, l'intéressé pourra bénéficier d'une suspension de son contrat de travail, ou d'une activité à temps partiel pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale.

Au plus, un salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative au plan national, pourra bénéficier des dispositions précédentes.

Cette suspension sera de droit sous réserve de la justification de la nature du mandat ou de la fonction syndicale par l'organisation syndicale représentative et d'une demande présentée par l'intéressé au moins 60 jours avant la prise d'effet de cette suspension.

La suspension ne pourra dépasser un an renouvelable deux fois sous réserve d'une demande de prolongation effectuée au moins 30 jours avant chaque échéance annuelle.

L'option initiale (activité à temps partiel ou suspension totale d'activité) pourra être modifiée lors de chaque demande de renouvellement.

A l'issue de la première période annuelle (sauf demande de renouvellement), ou des deux périodes annuelles suivantes, le salarié concerné retrouvera son emploi ou un emploi équivalent assorti de la rémunération correspondante.

Article 22-2

INTERRUPTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

En outre, et indépendamment des dispositions ci-dessus :

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après trois ans de présence effective pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale.

a) Il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ,

b) Il bénéficiera pendant six ans à compter de son départ d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi équivalent pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat ; la demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage conforme à l'alinéa précédent qui lui est faite par lettre recommandée, ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de deux semaines.

Ces dispositions peuvent également s'appliquer à la situation du salarié ayant bénéficié d'une suspension de son contrat de travail à l'issue de la troisième année de suspension.

Dans cette hypothèse et sous réserve d'en solliciter le bénéfice un mois avant la fin de la période de suspension de son contrat de travail, la période de suspension (renouvelée ou pas) prévue à l'article 22-1 sera déduite de la durée maximale d'interruption.

c) Dans l'hypothèse d'un réembauchage dans le cadre de la priorité définie ci-dessus, la période d'interruption du contrat sera reprise à 100% pour le calcul de l'ancienneté.

En outre, l'intéressé bénéficiera, si nécessaire, d'une formation d'adaptation à l'emploi ayant donné lieu à réintégration.

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

CHAPITRE I : MODALITES DE MISE EN PLACE

ARTICLE 23

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Dès lors que les seuils légaux seront atteints, l'employeur prendra l'initiative de procéder à la mise en place des institutions représentatives du personnel, dans le respect des dispositions spécifiques à chacune des institutions. Il en sera de même lors du renouvellement.

ARTICLE 24

DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 24-1

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance font l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives, a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Article 24-2

APPRÉCIATION DES EFFECTIFS

Les modalités d'appréciation des effectifs sont déterminées selon les dispositions des articles L. 2312-8 pour les délégués du personnel et L. 2322-6 pour le comité d'entreprise.

Article 24-3

CONDITIONS D'ÉLECTORAT

Sont électeurs les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée

déterminée ou indéterminée, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du Code électoral.

Article 24-4

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Sont éligibles les salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins. Les autres conditions d'éligibilité sont fixées respectivement par les articles L. 2314-16 pour les délégués du personnel et L. 2324-15 pour les membres du comité d'entreprise.

ARTICLE 25

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le nombre de représentants du personnel est fixé par les dispositions réglementaires pour chacune des institutions. Ce nombre peut être augmenté par accord d'entreprise, ou dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation au comité d'entreprise. Cette décision ne peut être prise qu'après avoir consulté les délégués du personnel et s'il existe, le comité d'entreprise.

ARTICLE 27

DISPOSITIONS RELATIVES AU C.H.S.C.T.

Les conditions de désignation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. sont définies par les articles L. 4613-1 et L. 4613-2 du Code du travail. Ainsi, cette délégation est désignée par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, et les délégués du personnel.

Le chef d'établissement transmet à l'inspection du travail et au médecin du travail, le procès-verbal de la réunion du collège prévue à l'alinéa précédent.

CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS

ARTICLE 28

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les attributions de l'ensemble des institutions représentatives du personnel sont définies par les textes légaux et réglementaires.

Il est rappelé l'importance particulière qui doit s'attacher au fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise. Ce qui suppose d'une part que soit préservé le rôle spécifique de chacune de ces institutions, dans le respect d'autre part des attributions de chacune d'entre elles.

En outre, et afin que ces institutions puissent pleinement exercer leurs attributions, l'employeur devra veiller particulièrement au respect des moyens notamment matériels mis à leur disposition, faciliter les conditions d'exercice du mandat, donner les informations notamment écrites ou documents nécessaires dans les conditions définies légalement.

ARTICLE 29

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Sans que cette liste ne soit exhaustive, les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- Présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise ;
- Saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- Saisir l'employeur d'une atteinte constatée dans l'entreprise aux droits des personnes, ou aux libertés individuelles, dans les conditions de l'article L. 2313-2 du Code du travail.

A titre supplétif, les délégués du personnel peuvent exercer dans les conditions prévues par l'article L. 2313-13 du Code du travail, certaines des attributions du comité d'entreprise. Il en va de même dans les conditions prévues par l'article L. 2313-16 des missions attribuées aux membres du C.H.S.C.T.

En l'absence du comité d'entreprise, ils assurent dans les conditions réglementaires, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

ARTICLE 30

COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise et à l'organisation du travail.

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise exerce ses attributions dans le domaine économique, professionnel et dans celui des activités sociales et culturelles.

Article 30-1

ATTRIBUTIONS D'ORDRE PROFESSIONNEL

Dans l'ordre professionnel notamment, le comité d'entreprise est :

- informé et consulté selon la périodicité légale sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail, résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunérations ;
- consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel.

Il donne son avis annuellement sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

- consulté sur le règlement intérieur de l'entreprise et ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement pour cause économique, le comité d'entreprise doit être consulté conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Il donne également son avis sur le projet de licenciement des salariés protégés, dans les conditions prévues par l'article L. 2421-3 du Code du travail.

Article 30-2

ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

Dans l'ordre économique, notamment, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions inhérentes à 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, ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

En outre, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations et objectifs envisagés par la direction en matière d'extension, d'équipement et d'activité générale de l'établissement. De manière plus générale, le comité d'entreprise reçoit les informations périodiques telles qu'elles résultent de l'article L. 2323-46 du Code du travail.

Article 30-3

ATTRIBUTIONS D'ORDRE SOCIAL

Conformément à l'article L. 2323-83 du Code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille ou participe à cette gestion. Chaque entreprise mettra à la disposition du comité d'entreprise pour la gestion de ces activités sociales et culturelles, une somme minimum égale à 0,25 % de la masse annuelle des salaires bruts versés par l'entreprise.

Les modalités selon lesquelles sera effectué ce versement feront l'objet d'un accord au sein du comité d'entreprise.

En cas d'absence d'accord, les versements seront effectués par quart de son montant au début de chaque trimestre.

ARTICLE 31

DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Dans l'hypothèse de la mise en place d'une délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions et leurs moyens.

ARTICLE 32

C.H.S.C.T.

Les attributions du C.H.S.C.T. sont celles définies légalement. Plus particulièrement, le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

- Le comité procède à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels pourraient être exposés les salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels pourraient être exposées les femmes enceintes ;

- Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

- Le comité est consulté sur les mesures prévues en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des travailleurs handicapés ;

- Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision ;

- Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et moral;

- Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. signalent, quand ils le constatent, toute cause de danger grave et imminent, dans les conditions de l'article L. 4131-2 du Code du travail.

CHAPITRE III : MOYENS D'ACTION

ARTICLE 33

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 33-1

HEURES DE DÉLÉGATION

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixés par les textes légaux et réglementaires et par la présente convention collective.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé aux réunions à l'initiative de l'employeur est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont dispose les membres des institutions représentatives du personnel.

Article 33-2

PROTECTION LÉGALE

- Les délégués du personnel bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L. 2411-5 du Code du travail.
- Les membres du comité d'entreprise bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L. 2411-8 du Code du travail.
- Les membres du C.H.S.C.T. bénéficient de la protection légale dans les conditions de l'article L. 2411-13 du Code du travail.

Article 33-3

DÉPLACEMENTS

- Le temps de trajet pour se rendre aux réunions à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif. Il ne s'impute pas sur les heures de délégation.

- Les frais de déplacement éventuellement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur, seront à la charge de celui-ci selon le barème défini par l'Administration fiscale.

Ces dispositions s'appliquent également aux délégués syndicaux lorsqu'ils se rendent à une réunion organisée par l'employeur.

ARTICLE 34

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial et paginé, ou annexées à ce registre, ceci conformément aux dispositions de l'article L. 2315-12 du Code du travail. D'un mois sur l'autre, le contenu de chaque réunion mensuelle donne lieu à l'affichage à l'initiative de la direction.

En application de l'article L. 2315-8 du Code du travail, les délégués sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont le droit d'assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

ARTICLE 35

COMITÉ D'ENTREPRISE

En application de l'article L. 2325-1 du Code du travail, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur ou par son représentant dûment mandaté.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes nécessaires à son fonctionnement (notamment secrétaire et trésorier). Le secrétaire du comité d'entreprise est désigné parmi les titulaires.

La fréquence des réunions du comité d'entreprise est déterminée en application de l'article L. 2325-14 du Code du travail.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à

l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire du comité d'entreprise.

Article 35-1

LOCAL DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise disposera d'un local distinct aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, similaire à celui que doit comporter le local syndical.

En cas de carence constatée du comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficieront des mêmes conditions matérielles et documentaires.

Article 35-2

EXPERTS

Le comité d'entreprise pourra faire appel à des experts dans l'exécution de ses missions conformément à l'article L. 2325-35 du Code du travail.

Article 35-3

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

L'entreprise versera au comité d'entreprise, dans les conditions de l'article L. 2325-43 du Code du travail, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute.

ARTICLE 36

C.H.S.C.T.

Article 36-1

RÉUNIONS ET MOYENS

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 de l'article L. 4612-1 et suivants du Code du travail.

La direction veillera à mettre à sa disposition les moyens, notamment matériels et documentaires, lui permettant d'exercer sa mission.

Il se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'entreprise et à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel.

Les réunions se tiennent selon un ordre du jour établi par le Président et le secrétaire et transmis aux membres du comité, à l'inspection du travail et au médecin du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Plus particulièrement, il pourra faire appel à un expert agréé dans les conditions définies par les articles L. 4614-12 et L. 4614-13 du Code du travail.

Article 36-2

FORMATION

Par ailleurs, ses membres pourront bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Pour leur permettre d'exercer leur mission, chaque représentant du personnel siégeant au CHSCT pourra bénéficier dans les entreprises de moins de 300 salariés, d'un congé de formation de 5 jours ouvrés. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Les modalités de prise de ce congé sont celles définies aux articles R. 4614-31, R. 4614-30 et R. 4614-32 du Code du travail.

Ces jours de formation seront (frais de formation et salaires) pris en charge par l'établissement.

Cette formation doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit tendre à initier ceux à qui elle est destinée, aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article 36-3

HEURES DE DÉLÉGATION

Afin de favoriser l'exercice des réunions des membres représentants du personnel au C.H.S.C.T., les heures de délégation dont bénéficie chacun des représentants, sont déterminées ainsi qu'il suit :

- Etablissement de 50 à 99 salariés : 5 heures par mois
- Etablissement de 100 à 299 salariés : 10 heures par mois
- Etablissement de 300 à 499 salariés : 15 heures par mois
- Etablissement de plus de 500 salariés: 20 heures par mois

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

Lors de la désignation des membres titulaires du CHSCT, il sera procédé à la désignation d'un suppléant pour l'ensemble de la délégation, qui aura pour mission de remplacer un titulaire lorsqu'il sera absent. Sa mission s'exercera dans le cadre du quota d'heures accordé aux membres du CHSCT.

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMALITES DE RECRUTEMENT / EMBAUCHE

ARTICLE 37

PRÉALABLE

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre Il du Code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

ARTICLE 38

RECRUTEMENT

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs. Pour les postes à pourvoir à temps complet, les salariés de l'entreprise employés à temps partiel, occupant un emploi de même qualification ou de qualification équivalente, seront prioritaires, et ce dans le respect des dispositions de l'article 5 (travail à temps partiel) du chapitre II de l'accord du 27 janvier 2000 (réduction et aménagement du temps de travail).

Cette disposition est également applicable au salarié employé à temps complet et désirant occuper un emploi à temps partiel.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur en informera le personnel notamment par voie d'affichage : les candidatures du personnel de l'établissement et répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité. L'affichage sera effectué sur les panneaux de la Direction. Le double de cet affichage sera également

remis aux institutions représentatives du personnel (délégué syndical, comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel).

Par ailleurs, avant toute embauche, l'employeur informera les anciens salariés de l'entreprise, précédemment licenciés et bénéficiant, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, de priorité de réembauchage, de toute vacance ou création de poste compatible avec leur ancienne qualification professionnelle.

Enfin, les entreprises ou établissements veilleront au respect des règles légales en matière de cumul d'emploi.

ARTICLE 39

EMPLOIS RÉSERVÉS

Les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (6% de l'effectif conformément à l'article L. 5212-2 du Code du travail) ainsi qu'aux dispositions de l'article 2 du chapitre I de l'accord de branche du 27 janvier 2000.

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

ARTICLE 40

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Toute embauche fait l'objet d'une déclaration préalable, selon les dispositions légales en vigueur.

A la demande de l'employeur, tout nouvel embauché devra fournir :

1) un justificatif d'identité,

2) un certificat de travail attestant sa pratique professionnelle et accompagné d'une déclaration sur l'honneur signée par l'intéressé, certifiant avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement, ou en indiquant le ou les emplois salariés déjà occupés.

3) Ses diplômes, lorsqu'ils sont exigés, sur le plan normatif, pour occuper le poste proposé ou lorsque ce dernier met en œuvre des connaissances professionnelles ou une technicité particulière.

Toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié

postérieurement à son engagement et susceptible d'avoir une incidence tant sur ses obligations vis à vis de l'entreprise que sur les obligations de l'entreprise à son égard, devra être portée à la connaissance de cette dernière par écrit, accompagnée de toutes pièces attestant de sa nouvelle situation.

ARTICLE 41

EXAMEN MÉDICAL D'EMBAUCHE

Tout postulant sera prévenu qu'il sera soumis, avant son embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (renouvellement éventuel non compris), à une visite médicale complète obligatoire, à la diligence de l'entreprise.

S'il est soumis à une surveillance médicale spéciale définie aux articles R. 4624-19 et R. 4624-20 du Code du travail, cet examen interviendra obligatoirement avant son embauchage.

Si le postulant est reconnu inapte à exercer les fonctions proposées au sein de l'entreprise, son entrée ou son maintien en service lui sera refusé.

En ce cas, la Direction, dès qu'elle aura eu connaissance de l'inaptitude physique par les services de médecine du travail, préviendra l'intéressé de l'impossibilité de le maintenir à son poste pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

ARTICLE 42

CONTRAT DE TRAVAIL

Tout engagement à durée indéterminée sera formalisé à l'intéressé par un contrat de travail écrit, et signé, rédigé en français et remis à ce dernier dans un délai maximal de 8 jours ouvrables.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera rédigée, à sa demande, dans sa langue d'origine.

Cet engagement mentionnera, nonobstant les dispositions particulières relatives aux contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée, à titre d'informations :

- l'identité des parties,
- la date d'entrée et la durée du contrat,
- le lieu de travail,

- la fonction,
- la position au sein des grilles de classification,
- la durée de la période d'essai ainsi que, le cas échéant, son renouvellement,
- la durée hebdomadaire moyenne du travail, ainsi que, le cas échéant, la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures supplémentaires,
- la rémunération brute mensuelle, y compris les éléments de rémunération complémentaires,
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Toute modification d'un élément valant engagement contractuel, entraînant ou non modification du salaire, sera constatée, préalablement, par voie d'avenant au contrat de travail signé par les deux parties.

Dès le début de la période d'essai du salarié, la Direction l'informera de la convention collective applicable et lui permettra d'en prendre connaissance, avec ses mises à jour. Il en ira de même pour le règlement intérieur de l'entreprise.

ARTICLE 43

PERIODE D'ESSAI

Article 43-1

DUREES

Tout engagement à durée indéterminée ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail, est définie ci-dessous par catégorie professionnelle :

a) Employés : 1 mois

b) Techniciens et Agents de maîtrise : 2 mois

c) Cadres : 3 mois

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper le poste proposé, toute absence de ce dernier, et ce quelle qu'en soit la cause, la suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Quelle que soit la catégorie professionnelle et après accord écrit des parties intervenu avant son terme, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la durée initiale.

Article 43-2

DELAI DE PREVENANCE

- **Rupture à l'initiative de l'employeur**

Conformément à l'article L.1221-25 du Code du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- Deux semaines après 1 mois de présence ;
- Un mois après 3 mois de présence. Si cette période est exécutée, le salarié concerné bénéficiera dans le mois de 2 jours rémunérés pour recherche d'emploi. Chaque jour correspond à la durée quotidienne habituelle de travail du salarié.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à une semaine.

- **Rupture à l'initiative du salarié**

Conformément à l'article L.1221-26 du Code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 44

ANCIENNETÉ

L'ancienneté, pour l'application des dispositions de la présente convention collective, s'entend comme le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications intervenues dans la nature juridique de cette dernière.

a) Sont considérées comme temps de présence continue dans l'établissement, pour le calcul de l'ancienneté, les périodes assimilées légalement à du temps de travail effectif et notamment :

- le temps passé dans les différentes unités de l'entreprise,
- la période d'appel de préparation à la défense nationale dans la limite d'un jour,
- les interruptions pour congés payés annuels ou les autorisations d'absence pour événements familiaux, pour congé de formation, pour congé de formation économique, sociale et syndicale, les interruptions pour congés des cadres animateurs pour la jeunesse, le CET.
- les interruptions pour accident du travail, maladie professionnelle, congé maternité et adoption,
- la période de préavis non effectuée à l'initiative de l'employeur,
- les périodes de chômage partiel lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu,
- les absences pour campagne électorale (article L. 3142-56),
- les absences pour repos compensateurs.
- les absences pour l'exercice d'un mandat syndical.
- les absences pour l'exercice d'un mandat de représentant du personnel.

b) Les différentes périodes passées dans l'établissement se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu dans les circonstances suivantes :

- le service national, sous réserve que le salarié ait été présent dans l'entreprise lors de son appel sous les drapeaux et ait repris son emploi immédiatement au terme de ses obligations militaires,
- le licenciement pour motif économique,
- le licenciement pour maladie non professionnelle ou accident du trajet nécessité par le remplacement définitif du salarié,
- contrats de travail à durée déterminée, successifs ou non.

c) Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise, le congé parental d'éducation.

CHAPITRE II : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 45

DÉMISSION ET LICENCIEMENT

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, dans les conditions ci-après :

a) Employés

Démission :

- 15 jours jusqu'à 6 mois
- 1 mois pour les plus de 6 mois

Licenciement :

- de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois

b) Techniciens - Agents de maîtrise :

Démission :

- de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Licenciement :

- de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois

c) Cadres

Démission :

- cadres : 3 mois
- cadres supérieurs et cadres dirigeants : 6 mois

Licenciement :

- cadres : 3 mois
- cadres supérieurs et cadres dirigeants : 6 mois

Les dispositions relatives au préavis ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave, lourde ou force majeure.

La dispense de l'exécution du travail durant le préavis à l'initiative de l'employeur,

n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Cependant et dans cette hypothèse, elle ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Lorsqu'un salarié licencié aura retrouvé un emploi avant l'expiration de son préavis travaillé, il pourra mettre un terme à ce dernier, sous réserve d'un préavis de 48 heures.

L'entreprise sera alors dégagée de son obligation de rémunération pour la période restant à courir entre son départ effectif et le terme du délai-congé.

ARTICLE 46

HEURES D'ABSENCES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la période de préavis et dans le cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur, le salarié bénéficiera, pour recherche d'emploi, d'un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à :

- la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise pour un emploi à temps plein,
- la durée hebdomadaire de travail contractuelle ou rapportée à la semaine pour un travail à temps partiel (temps partiel modulé).

Ces heures pourront être prises par demi-journée ou journée entière, selon les modalités fixées d'un commun accord entre les parties.

Elles ne pourront donner lieu à réduction de rémunération.

Enfin, elles pourront être cumulées, en tout ou partie, en accord entre les parties, en fin de préavis.

ARTICLE 47

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Tout salarié licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son licenciement, a droit, sauf faute grave, lourde ou force majeure, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée dans les conditions ci-après :

a) <u>Ouvriers - Employés - Techniciens - Agents de maîtrise :</u>

- 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté,
- portée à 2/5ème de mois de salaire pour les années d'ancienneté effectuées au-delà de 10 ans.

En cas d'année incomplète, ces indemnités seront proratisées.

b) Cadres :

Cadres comptant moins de 5 ans d'ancienneté :

- 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté dans la fonction de cadre,

Cadres comptant 5 ans d'ancienneté et plus :

- 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté dans la fonction de cadre jusqu'à 5 ans,
- 1 mois de salaire pour chacune des années suivantes dans la fonction de cadre,

Le temps passé, le cas échéant, en qualité de non cadre sera pris en compte, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, selon le barème défini au paragraphe a.

En cas d'année incomplète, ces indemnités seront proratisées.

Etant précisé que le montant de l'indemnité ci-dessus ne pourra dépasser, pour les cadres, l'équivalent de 12 mois de traitement calculés dans les conditions ci-après, porté à 15 mois pour les cadres ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

c) Salaire de référence :

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, la moyenne des trois derniers mois, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

Les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise, bénéficieront d'une indemnité de licenciement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise.

ARTICLE 48

LICENCIEMENT COLLECTIF OU INDIVIDUEL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

L'employeur qui est contraint de procéder à un licenciement collectif ou individuel pour motif économique devra se conformer aux dispositions du chapitre 3 du titre III du livre 2 de la première partie du Code du travail.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, notamment par des mesures de reclassement et/ou de formation professionnelle, s'effectueront en tenant compte indifféremment, par catégorie professionnelle concernée, des critères qui sont notamment les suivants :

- ancienneté acquise dans l'établissement ou l'entreprise,
- charges de famille et en particulier celles des parents isolés,
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Article 48-A

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Principe**

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L.1237-11 et suivants du Code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

- **Indemnité de rupture**

A l'occasion de la rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle selon le calcul le plus favorable au salarié.

ARTICLE 49

CONTINUITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL

S'il survient un changement dans la situation de l'employeur et ce dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail, les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur.

ARTICLE 50

DÉPART OU MISE À LA RETRAITE

Article 50-1

Le contrat de travail peut prendre fin :

- A l'initiative du salarié à compter de l'âge de 60 ans, et avant l'âge de 60 ans dans les conditions de l'article 50-5.
- A l'initiative de l'employeur à compter de l'âge de 65 ans. Toutefois, pour les salariés ayant au moins 60 ans en mesure de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du chapitre I du Titre IV du Livre III du Code de la sécurité sociale, l'employeur peut également prendre l'initiative d'une mise à la retraite, sauf si le salarié le refuse, dans les conditions de l'article 50-2.

Toutefois, cette possibilité avant l'âge de 65 ans est subordonnée en outre à un recrutement dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat initiative emploi, ou encore de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. La conclusion de ce contrat doit intervenir au plus tard avant l'échéance du délai de prévenance prévu par l'article 50-3.

Article 50-2

CONDITIONS DE MISE À LA RETRAITE D'UN SALARIÉ DE MOINS DE 65 ANS.

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il l'en informe par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté sa mise à la retraite. Si le salarié refuse par écrit, l'initiative de l'employeur devient sans objet.

Article 50-3

DÉLAI DE PRÉVENANCE

La cessation du contrat de travail dans les conditions définies à l'article 50-1 qui ne

constitue ni une démission (départ à la retraite), ni un licenciement (mais une mise à la retraite) doit être notifiée par la partie prenant l'initiative de la rupture à l'autre partie :

- par lettre recommandée avec accusé de réception,
- en respectant un délai de prévenance de 2 mois s'il s'agit d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié et de 3 mois s'il s'agit d'une mise à la retraite par l'employeur.

Ce délai de prévenance est porté à six mois en cas de mise à la retraite d'un cadre justifiant d'au moins cinq années d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 50-4

INDEMNITÉ DE DÉPART OU DE MISE À LA RETRAITE

Dans l'un ou l'autre cas, le salarié comptant une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité dont le montant est fixé selon les modalités suivantes :

- pour la tranche d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/8ème de mois de salaire par année d'ancienneté complète,
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/6ème de mois de salaire par année complète d'ancienneté.

Le salaire de base pris en compte pour le calcul de cette indemnité est identique à celui retenu par l'indemnité de licenciement.

Article 50-5

DÉPART ANTICIPÉ À LA RETRAITE

Les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, qui peuvent partir en retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et du décret du 30 octobre 2003, portant réforme des retraites, pourront bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite telle que prévue par l'article 50-4.

Article 50-6

PRÉ-RETRAITE À MI-TEMPS

Les salariés autorisés, à partir de 55 ans, à transformer leur activité exercée à temps plein en activité à mi-temps, dans le cadre d'un contrat pré-retraite FNE,

bénéficieront, lors de la cessation définitive de leur activité, en raison de leur retraite, de l'indemnité ci-dessus, attribuée selon les mêmes modalités dont le calcul sera effectué après reconstitution de leur salaire de référence, sur la base d'une activité à temps plein.

DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 51

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions relatives à la durée du travail sont définies par l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial et son avenant en date du 8 novembre 2000, complétés par le décret du 22 mars 2002 pris en application de l'article 4 - section 1 — chapitre 2 de l'accord de branche précité, applicable aux établissements de soins de suite, de réadaptation, établissements d'enfants à caractère sanitaire, de psychiatrie et aux établissements d'hébergement pour personnes âgées.

ARTICLE 52

DISPOSITIONS RELATIVES AU REPOS HEBDOMADAIRE

L'article 11 du chapitre II de l'accord de branche du 27 janvier 2000 est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre des jours de repos est fixé à quatre jours pour deux semaines dont deux jours consécutifs ou 48 heures consécutives.

Les personnels devant assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent bénéficier, toutes les deux semaines au minimum, d'un dimanche.

Des dispositions particulières seront prévues dans le cas d'une annexe spécifique aux établissements du secteur social et médico-social.

Par exception, un accord d'entreprise peut pour certaines catégories de personnels (notamment pour les salariés à temps partiel ne travaillant que le week-end) déroger aux dispositions qui précèdent sous réserve que le nombre de jours de repos demeure identique. Par ailleurs, cette dérogation est subordonnée à l'acceptation du ou des salariés concernés. A défaut d'accord d'entreprise, cette dérogation pourra être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, sous réserve qu'elle ne s'applique qu'à des volontaires et sous contrat à temps partiel.

ARTICLE 53

TRAVAIL DE NUIT

Afin de répondre à l'obligation d'assurer la continuité du service dans les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit ont été définies conformément aux dispositions des articles L. 3122-32 et suivants du Code du travail.

Article 53-1

DÉFINITIONS

Article 53-1-1

TRAVAIL DE NUIT

- Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Article 53-1-2

TRAVAILLEUR DE NUIT

- Est un travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel de travail au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période prévue au premier alinéa du présent article, ou qui accomplit au cours d'une période mensuelle au moins, 24 heures de travail effectif dans la période définie ci-dessus de 21 heures à 6 heures.

Article 53-2

DURÉES QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES

Conformément à l'article L. 3122-34 du Code du travail, la durée quotidienne de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, par accord d'entreprise, la durée quotidienne pourra être portée à un maximum de 12 heures. A défaut d'accord d'entreprise, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à défaut après consultation des catégories de salariés concernés et ce, par vote anonyme ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés, la durée quotidienne pourra être portée au maximum à 12 heures.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la

durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos équivalent permettra, dans le cadre de l'organisation du travail, soit une augmentation du repos quotidien, soit une augmentation de la durée du repos hebdomadaire, soit une augmentation du temps de repos sur deux semaines. Seule une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée du salarié concerné, prévue exclusivement par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, pourra déroger à ce texte lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible.

Par dérogation aux dispositions légales, la durée maximale hebdomadaire pourra atteindre 44 heures et au maximum sur une période de 8 semaines consécutives.

Article 53-3

CONTREPARTIES

Indépendamment de l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'article 82-1 de la convention collective, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit au sens de l'article 53-1-2 a au moins accompli trois heures de travail de nuit, par heure, un temps de repos équivalent à 2,50% de chacune des heures réalisées entre 21 h et 6h.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou demi-journées lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié.

Article 53-4

PRIORITÉS

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 53-1-2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles

correspondants.
L'affichage sera effectué sur les panneaux de la Direction. Le double de cet affichage sera également remis aux institutions représentatives du personnel (délégué syndical, comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel).

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai d'un mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Article 53-5

INCOMPATIBILITÉ

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 53-6

ETAT DE SANTÉ

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, à une surveillance médicale particulière, dont les conditions seront conformes aux dispositions réglementaires applicables.

Le salarié de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit

du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Article 53-7

CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique par exemple), permettant d'organiser le temps d'activité et de pause, dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L 3121-33 du Code du travail.

En outre, les établissements étudieront en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, les horaires les plus adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du Code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Article 53-8

FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour tenir compte des particularités tenant au travail de nuit, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, il sera examiné les conditions d'accès à la formation professionnelle du personnel de nuit. Toutes dispositions seront ainsi prévues pour permettre à ces salariés d'accéder aux actions de formation dans les mêmes conditions que les personnels de jour.

Article 53-9

MATERNITÉ ET TRAVAIL DE NUIT

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit au sens de l'article 53-1, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelque soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

CHAPITRE I : CONGES PAYES

ARTICLE 54

DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absences assimilées à un temps de travail effectif.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés en jours ouvrés à l'exclusion de toute autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés sera mis en œuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables. A cet effet, une fiche comparative sera établie en fin de période et remise à chaque salarié.

ARTICLE 55

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Toutefois, par accord d'entreprise, le calcul peut être fait sur l'année civile dans les conditions de l'article L. 3141-21 du Code du travail.

ARTICLE 56

DÉTERMINATION DU TRAVAIL EFFECTIF

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif :

- Les absences pour accident du trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année ;
- Le temps passé aux réunions des instances paritaires (commissions paritaires nationales, OPCA désigné par la branche, CPNEFP, commission nationale paritaire de suivi) et généralement l'ensemble des absences prévues par l'accord du 20 février 2001, créant le FONGESMES;

- Le temps passé aux réunions de l'observatoire économique crée par l'accord du 7 novembre 2001 ;
- Le temps passé aux réunions du comité de pilotage et de suivi dans le cadre du Contrat d'Etudes Prospectives ;
- Les congés de courte durée, prévus par la présente convention ;
- Les congés accordés à l'occasion de la maladie d'un enfant dans les limites des dispositions de l'article 61 "congé pour enfants malades " ;
- Les absences justifiées par la maladie non professionnelle :
    - Dans la limite des 30 premiers jours continus ou non pendant la période de référence;
    - Au-delà de ces 30 premiers jours considérés comme travail effectif, l'absence donne droit à la moitié du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période

En tout état de cause, le calcul du droit à congé cesse au 1er juin de chaque année, si bien que les droits ne seront reconstitués que pour autant que le salarié ait retravaillé au préalable pendant au moins un mois.

ARTICLE 57

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Conformément à l'article L. 3141-22 du Code du travail, l'indemnité afférente au congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de cette rémunération totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail telles que prévues ci-dessus.

Toutefois, cette indemnité ne pourra jamais être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée tout à la fois en raison du salaire perçu pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

La solution la plus avantageuse sera appliquée au salarié.

ARTICLE 58

MODALITÉS DE PRISES DES CONGÉS

Article 58-1

PÉRIODE NORMALE DES CONGÉS

La période normale des congés annuels est fixée, en principe pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent.

Article 58-2

REPORT DES CONGÉS PAYÉS

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence.

En accord avec l'employeur ce congé peut être reporté à une date ultérieure fixée entre les parties;

En cas de rupture du contrat, les congés qui n'ont pas été pris donneront lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congé payé.

Le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer et travaillant en métropole pourra cumuler ses congés payés sur deux années.

Article 58-3

AFFECTATION À UN COMPTE EPARGNE TEMPS.

Une partie des congés payés pourra, conformément aux dispositions légales, être affectée dans un CET dans les conditions de l'accord de Branche du 27 janvier 2000.

Article 58-4

FRACTIONNEMENT DES CONGÉS

La durée du congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs et non fractionnables et ne pas excéder 24 jours ouvrables ; celle-ci peut être fractionnée.

La cinquième semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal, cette dernière peut être accordée durant la période normale allant du 1er mai au 31 octobre ou en dehors.

« Enfin, sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels accordés en dehors de la période normale de prise sont prolongés de la manière suivante :

- Congés pris en dehors de la période normale entre 3 et 5 jours : attribution d'un jour ouvrable supplémentaire ;
- Congés pris en dehors de la période normale de 6 jours : attribution de 2 jours ouvrables ;
- Congés pris en dehors de la période de prise et supérieure à 6 jours : outre les 2 jours ci-dessus, attribution d'un jour ouvrable supplémentaire pour chacune des périodes de 6 jours suivantes.

Néanmoins, la cinquième semaine de congés payés n'ouvrira aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement. »

Article 58-5

FIXATION DES DATES DE DÉPART EN CONGÉ

Le 1er mars de chaque année au plus tard, la direction établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel en fonction des souhaits des salariés, après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise, en fonction :

a) des nécessités du service ;

b) du roulement des années précédentes ;

c) des charges de famille :

- les employés ayant des enfants d'âge scolaire auront priorité pour obtenir leur congé pendant les vacances scolaires ;
- il sera tenu compte des possibilités du conjoint dans le secteur public ou privé ;
- des conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

d) de leur activité, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, chez un ou plusieurs autres employeurs.

e) de la durée des services dans l'établissement.

La liste des critères ci-dessus n'instaure pas un ordre préférentiel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de deux mois avant la date du départ.

Article 58-6

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGÉS PAYÉS

Absence pour maladie avant la prise de 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 de maladie, ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

Salariés malades en cours de congé :

Si un arrêt de maladie intervient au cours de son congé annuel, le salarié sera mis en congé maladie dès réception d'un certificat médical, à la condition que celui-ci soit communiqué à la Direction dans les conditions prévues à l'article 84 -1, sauf impossibilité dûment justifiée. Il bénéficiera du reliquat de cette période de congés payés dès la fin de son congé maladie ou si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

CHAPITRE II : CONGES DE COURTE DUREE

ARTICLE 59

JOURS FÉRIÉS

Article 59-1

ENUMÉRATION

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.

Article 59-2

1er MAI

Pour le 1er Mai, il est fait application des dispositions légales. Toutefois, si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les règles applicables aux autres jours fériés.

Article 59-3

AUTRES JOURS FÉRIÉS

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

a) Les salariés ayant dû travailler un jour férié, quelque soit le nombre d'heures accomplies ce jour là, bénéficieront, chaque fois que le service le permettra, d'un temps de repos en compensation correspondant au nombre d'heures travaillées ou d'une indemnité équivalente à ce nombre d'heures. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif.

b) Les salariés de repos ce jour là (jour férié coïncidant avec un jour de repos ou un jour RTT dans le cadre de l'article 4 de la section III du chapitre II de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail) pourront choisir entre 7 heures de repos en compensation pour les salariés à temps complet et calculé prorata temporis pour les salariés

à temps partiel ou d'une indemnité calculée sur la base de 1/24ème du salaire mensuel brut.

Ces temps de repos en compensation devront en principe être pris dans un délai d'un mois, toutefois, ces temps de repos pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

ARTICLE 60

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Les absences du salarié motivées par les événements familiaux prévus ci-dessous seront, sur justifications, rémunérées comme temps de travail effectif dans les limites et conditions suivantes :

- décès du conjoint ou d'un enfant ..... 5 jours ouvrables;
- décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bru, de beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint ..... 2 jours ouvrables;
- mariage d'un enfant ..... 2 jours ouvrables;
- mariage d'un frère ou d'une sœur ..... 1 jour ouvrable;
- mariage du salarié ..... 5 jours ouvrables;
- mariage du père et/ou de la mère ..... 1 jour ouvrable;
- adoption d'un enfant pour le père ou la mère (sauf si congé d'adoption) ..... 3 jours ouvrables;
- naissance d'un enfant pour le père ..... 3 jours ouvrables;

Il est accordé aux salariés ayant adopté un enfant une autorisation d'absence particulière de 16 semaines sous réserve qu'ils aient justifié de l'ouverture du droit au congé d'adoption de 10 semaines par leur caisse d'allocations familiales.

La période différentielle non indemnisée par les organismes sociaux sera rémunérée par l'établissement sur la base des indemnités journalières versées antérieurement par lesdits organismes.

Un jour supplémentaire ou deux au maximum pourront être accordés selon que les cérémonies ont lieu respectivement à plus de 300 ou 500 kilomètres.

Pour l'application des dispositions ci-dessus les droits reconnus aux couples mariés sont étendus à ceux vivant en concubinage notoire sous réserve de justification de

ce concubinage ou à ceux ayant conclu un pacte civil de solidarité sous réserve de sa justification.

Ces absences sont assimilées à un travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et doivent être pris au moment de l'événement, c'est-à-dire dans la quinzaine où se situe l'événement, et ne peuvent être refusées le jour de l'événement si le salarié l'a demandé.

S'il s'agit de jours accordés à l'occasion d'un décès, ces jours ne pourront s'imputer sur les congés payés qui seront soldés ultérieurement.

ARTICLE 61

CONGÉ POUR ENFANTS MALADES

Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans, bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé par année civile déterminé selon les modalités ci-dessous :

- un ou deux enfants : 12 jours ouvrables par salarié ou pour l'ensemble du couple.
- à partir du troisième enfant, il sera fait application de l'article L. 1225-61 du Code du travail, si ces dispositions s'avèrent plus favorables que celles de l'alinéa ci-dessus.

Les trois premiers jours ouvrables de l'ensemble de ces jours de congés par année civile seront rémunérés comme temps de travail.

Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

CHAPITRE III : CONGES MATERNITE – PATERNITE D'ADOPTION – PARENTAL

ARTICLE 62

CONGÉ MATERNITÉ

Les salariées comptabilisant 6 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement au début du congé maternité auront droit pendant toute la durée du congé maternité définie légalement à des indemnités complémentaires, dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues par la sécurité sociale, elles perçoivent l'équivalent du salaire net qu'elles auraient perçu si elles avaient travaillé pendant cette période.

Les femmes enceintes bénéficieront à compter de la fin du 2ème mois de grossesse, d'une réduction de 10 % de leur durée quotidienne de travail, avec maintien de leur rémunération.

Indépendamment du congé maternité, la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, pourra être affectée, à sa demande ou à celle du médecin du travail, à un poste de jour, sans diminution de sa rémunération, dans les conditions de l'article L. 1225-7 du Code du travail.

ARTICLE 63

CONGÉ DE PATERNITÉ

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement, lors de la naissance de l'enfant, aura droit pendant la durée du congé paternité défini légalement, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières versées par la Sécurité Sociale, il bénéficie de l'équivalent du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période.

ARTICLE 64

CONGÉ D'ADOPTION

Les salariés comptant 6 mois d'ancienneté ininterrompue 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, en application de l'article L. 1225-37 du Code du travail, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues par la Sécurité Sociale, ils perçoivent l'équivalent du salaire net qu'ils auraient perçu si ils avaient travaillé pendant cette période.

ARTICLE 65

CONGÉ PARENTAL

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental total ou à temps partiel dans les conditions définies légalement.

Ce congé peut être prolongé d'une année en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, dans les conditions définies par l'article L.1225-49 du Code du travail.

CHAPITRE IV : AUTRES CONGES

ARTICLE 66

CONGÉS DE PRÉSENCE PARENTALE

Tout salarié dont l'enfant est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave a le droit de travailler à temps partiel ou de bénéficier d'un congé de présence parentale, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Ce congé est accordé aux conditions et selon les modalités définies par l'article L. 1225-62 du Code du travail.

ARTICLE 67

CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois consécutifs ou non, a droit à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire. La durée de ce congé ne peut excéder douze mois.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par les articles L. 3142-32 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 68

CONGÉ SABBATIQUE

Tout salarié a droit, dans les conditions définies légalement, au bénéfice d'un congé sabbatique d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois, pendant lequel son contrat est suspendu.

ARTICLE 69

CONGÉ POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE

Un congé non rémunéré inférieur ou égal à douze mois pourra être accordé à un salarié appelé à soigner son conjoint concubin, ou un membre de sa famille au premier degré. Ce congé pourra être prolongé en accord avec la Direction.

ARTICLE 70

CONGÉS EXCEPTIONNELS

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.

ARTICLE 71

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ces différents congés ne donneront pas lieu à rémunération, sauf le cas échéant, en application des règles spécifiques au C.E.T.

REMUNERATIONS

ARTICLE 72

PRINCIPES

La rémunération conventionnelle est fondée sur un certain nombre de principes :

- Permettre aux salariés des établissements d'avoir un niveau de salaire en rapport avec la qualification, le degré de technicité de leur emploi, et leur apport personnel dans l'exercice de leur fonction.

Article 72-1

RÉMUNÉRATION DES ABSENCES

Lorsque l'absence, au sens de la présente convention collective, entraîne le maintien de la rémunération comme si le salarié avait travaillé, la rémunération à maintenir inclut les éléments variables prévus par la convention collective.

Ces éléments doivent être pris en compte soit selon la planification habituelle de l'horaire de travail, soit si une telle planification n'existe pas avec régularité, selon la moyenne constatée sur les douze derniers mois, ou sur la période d'emploi si celle-ci est inférieure.

ARTICLE 73

RÉMUNÉRATION MINIMUM CONVENTIONNELLE

Le salaire minimum conventionnel afférent à chaque emploi est fixé par les grilles figurant au titre "classification".
Il est calculé sur la base de la valeur du point appliquée aux coefficients des grilles de classifications.

Le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif pour les entreprises de plus de 20 salariés et à 39 heures pour les autres. Pour ces dernières toutefois, dans un délai de deux ans à compter de la date d'effet de la présente convention, le salaire conventionnel de 39 heures correspondra à un salaire pour 35 heures hebdomadaires.

Ce salaire conventionnel comprend le complément de réduction du temps de travail prévue par l'accord de Branche du 27 janvier 2000, qui disparaîtra selon les modalités prévues par cet accord.

ARTICLE 74

RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE GARANTIE

Il est instauré une rémunération annuelle garantie qui correspond pour chaque coefficient d'emploi à un salaire annuel conventionnel qui ne peut être inférieur au cumul annuel des rémunérations mensuelles conventionnelles brutes et augmentée de 5% pour l'année 2002. Ce taux sera révisable annuellement, les rémunérations conventionnelles correspondantes ne pouvant être inférieures à celles déterminées pour 2002.

ARTICLE 75

RÉGULARISATION

Article 75-1

RÉGULARISATION MENSUELLE

Chaque mois, l'établissement effectuera une comparaison entre le salaire mensuel réel de chaque salarié et le salaire mensuel conventionnel garanti, et procédera si nécessaire à une régularisation.

Article 75-2

RÉGULARISATION ANNUELLE

En fin d'année au plus tard, chaque établissement effectuera une comparaison entre le salaire réel annuel de chaque salarié et la rémunération annuelle conventionnelle garantie, et procédera si nécessaire à une régularisation.

Article 75-3

ELÉMENTS DE LA COMPARAISON

Pour effectuer ces comparaisons, seuls sont exclus :

- Les remboursements des frais professionnels ;
- Les heures supplémentaires, les bonifications et majorations portant sur ces heures ;
- Les contreparties au temps d'habillage ou déshabillage mis en place par les établissements ;

- Les indemnités pour sujétions spéciales, selon les barèmes définis à l'article 82;
- Les produits de l'intéressement, de la participation, ou des PEE en application du livre III de la troisième partie du Code du travail, et les produits financiers du CET.

Pour les salariés ayant une période d'emploi inférieure à l'année, la rémunération annuelle garantie est calculée au prorata. Pour les salariés à temps partiel, cette rémunération est calculée proportionnellement à leur temps de travail.

- Les absences pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité n'entraînent pas de réduction de la RAG;
- Les absences pendant lesquelles la rémunération mensuelle n'est pas maintenue ou maintenue partiellement entraînent une réduction proportionnelle de la RAG.

En cas de changement de coefficient en cours d'année, la rémunération annuelle garantie sera calculée au prorata temporis.

Pour la première année d'application de la présente convention, la RAG sera calculée prorata temporis. Pendant cette période, les primes, dont la périodicité de versement n'est pas mensuelle, seront également prises en compte en les proratisant pour celle dont la périodicité de versement est supérieure au temps restant à courir entre la date d'effet de la présente convention et le 31 décembre.

ARTICLE 76

MUTATIONS INTERNES ET REMPLACEMENTS PROVISOIRES

a) Pour les besoins de l'organisation collective du travail, la Direction pourra procéder à des mutations internes de poste et/ou de service, dès lors que de telles décisions sont compatibles avec les conditions d'engagement du salarié concerné.

b) Pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent, la Direction pourra affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification différente de celle de son emploi habituel.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de qualification moins élevée n'entraînera pas changement de qualification, ni de réduction de rémunération.

En revanche, le remplacement provisoire effectué dans un poste de qualification

supérieure entraîne, à l'issue d'un délai de 15 jours (continus ou discontinus) le versement d'une indemnité différentielle entre les deux salaires conventionnels de base à compter du 1er jour de remplacement.

Par ailleurs, il est rappelé que si le poste nécessite de son titulaire la mise en œuvre d'un diplôme exigé sur le plan normatif (DAPAS, diplôme d'Etat infirmier..., etc.), le suppléant devra satisfaire aux mêmes conditions.

ARTICLE 77

JEUNES SALARIÉS

Les personnes salariées de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, qui effectuent dans des conditions égales d'activité, les travaux habituellement confiés à des adultes, auront un niveau de rémunération identique à celui du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

ARTICLE 78

EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail. Lors de l'examen de l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la Branche, en application de l'article L. 2242-3 du Code du travail, les situations éventuellement révélées en contradiction avec ce principe, nécessiteront de définir les mesures appropriées pour les faire cesser.

ARTICLE 79

EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet :

- Au plan de l'entreprise, le rapport relatif à l'égalité professionnelle prévu par l'article L. 2323-57 du Code du travail devra faire l'objet d'une délibération

particulière du comité d'entreprise. En outre, les entreprises devant tenir la négociation prévue par l'article L. 2242-1 du Code du travail, devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du Code du travail.

- Au plan de la Branche, tous les 3 ans, une négociation se tiendra sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :
  - les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle
  - les conditions de travail et d'emploi.

La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés.

ARTICLE 80

EGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE SALARIÉS

L'égalité de traitement entre les salariés, quelque soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, devra être assurée notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail.

ARTICLE 81

EPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale n'a pas vocation à se substituer au salaire et ne peut donc altérer le déroulement de la négociation annuelle obligatoire, telle que prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Mais, elle peut être un moyen d'enrichir le dialogue social et renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats, ou à l'accroissement de la valeur de l'entreprise.

Elle permet aussi aux salariés de pouvoir réaliser des projets individuels, tels que

l'octroi d'une résidence, le soutien des enfants dans les études ou l'entrée dans la vie active, ou encore la préparation de la retraite, tout en permettant le bénéfice, aussi bien pour les salariés que pour l'entreprise, des avantages fiscaux et sociaux définis légalement.

Ces objectifs recherchés par le législateur dans la loi du 19 février 2001, sont également ceux des parties à la présente convention. En conséquence de quoi, elles souhaitent que les entreprises s'engagent, soit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, soit en dehors de celle-ci dans une réflexion permettant ainsi le bénéfice de ces dispositions à un plus grand nombre de salariés.

Seront donc examinées dans chaque entreprise dans le champ d'application, les conditions de mise en œuvre d'un accord de participation, d'intéressement, ou d'un PEE avec dans ce dernier cas, la possibilité d'affecter une partie des sommes collectives à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13 du Code du travail.

ARTICLE 82

INDEMNITÉS POUR SUJÉTIONS SPÉCIALES

Article 82-1

INDEMNITÉS POUR TRAVAIL DE NUIT

Les salariés affectés au poste de travail de nuit percevront pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 8 heures une indemnité égale à 10% du salaire horaire.

Le salaire correspondant de base au calcul de cette indemnité est le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi.

Cette indemnité sera également versée aux salariés qui remplacent un salarié affecté au poste de travail de nuit. Elle sera également attribuée à celui qui n'étant pas affecté au poste de travail de nuit, accomplit une partie de son temps de travail au-delà de 19 heures, dès lors qu'il effectue au moins 4 heures de travail effectif au-delà de ce seuil.

Article 82-2

INDEMNITÉ POUR TRAVAIL EFFECTUÉ LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié percevront une indemnité égale à 0.40 point par heure ou fraction d'heure.

Article 82-3

ASTREINTE

Article 82-3-1

RÉMUNÉRATION DES HEURES D'ASTREINTE

Les salariés amenés à effectuer des astreintes dans les conditions des dispositions de l'accord de Branche portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 27 janvier 2000, percevront une indemnité d'astreinte égale pour chaque heure d'astreinte, au tiers du salaire horaire (se référer si nécessaire à l'annexe 1). La programmation individuelle des astreintes devra être portée à la connaissance des salariés dans le respect de la législation.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi tel que défini à l'article 73.

Article 82-3-2

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL EFFECTUÉ

Si, au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à effectuer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré au double du salaire horaire correspondant à son coefficient d'emploi sans que cette rémunération ne puisse être inférieure à celle équivalent à une heure de travail. Cette rémunération ne donnera lieu à aucune majoration supplémentaire (y compris pour heures supplémentaires).

S'agissant des salariés ayant la qualité de cadre, la contrepartie aux périodes d'astreinte est définie dans le titre 12 de la convention collective.

Article 82-4

NON CUMUL

Ces différentes indemnités ne sont pas cumulables entre elles. Si différentes sujétions se superposent, seul sera retenu le barème le plus avantageux.

Toutefois et par exception, l'indemnité pour travail les dimanches et les jours fériés pourront se cumuler.

PREVOYANCE

ARTICLE 83

GÉNÉRALITÉS

Article 83-1

Les absences motivées par l'incapacité résultant de la maladie non professionnelle et de l'accident de trajet, justifiées par certificat médical et notifiées par le salarié dans les conditions prévues à l'article 84 -1, constituent une simple suspension du contrat de travail pour une période garantie de 6 mois consécutifs ou 180 jours calendaires sur une période de 12 mois consécutifs.

Si l'absence se prolonge au-delà de la durée précitée et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait indispensable de remplacer effectivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux articles L. 1232-2 et L. 1232-6 du Code du travail.

Article 83-2

Dans tous les cas, le salarié dont le contrat de travail aura été rompu bénéficiera pendant un délai d'un an à compter de la date de cessation définitive de son contrat de travail d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui sera faite par pli recommandé ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de deux semaines à compter de sa réception.

ARTICLE 84

GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ PERMANENTE - DÉCÈS

Il est institué un régime de prévoyance collective obligatoire couvrant les risques incapacité - invalidité et décès applicables à tous les salariés non cadres et cadres, sans condition d'ancienneté, relevant du champ d'application de la présente

convention collective dans les conditions définies ci-après. Concomitamment, il est créé une commission paritaire de suivi composée par les organisations patronales signataires ou adhérentes à la présente convention collective et par les organisations syndicales représentatives également signataires ou adhérentes.

Cette commission paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an, veillera au bon fonctionnement du régime et étudiera les modifications à apporter éventuellement aux prestations et cotisations.

A cet effet, elle entendra les principaux organismes gestionnaires du régime de protection sociale complémentaire afin d'établir un rapport annuel dont le contenu sera fixé par la commission sur les résultats dudit régime et l'évolution de ce dernier.

Les garanties prévues au présent article ne sont toutefois pas applicables à la situation des salariés saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire, pour lesquels des dispositions spécifiques sont annexées (annexe 2) à la présente convention.

Article 84-1

INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL - MALADIE DE LONGUE DURÉE

En cas d'absence au travail des salariés (cadres et non-cadres) justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par certificat médical et, le cas échéant, contre-visite médicale patronale dans des conditions conformes aux dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles, ils bénéficieront, pendant toute la durée de l'absence, des garanties complémentaires ci-après sous conditions :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité
- d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la communauté européenne ou dans un pays bénéficiant d'une convention de réciprocité.

Montant et durée des garanties complémentaires

Chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue d'un délai de carence de 3 jours pour les salariés non cadres, sans délai de carence pour les cadres en cas de maladie, et

immédiatement pour l'ensemble des salariés, en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet.

Pour les salariés non cadres et cadres, ceux-ci percevront :
100% de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé pendant la période d'incapacité de travail et ce durant toute l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale.

De cette garantie complémentaire seront déduites les indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties sus-visées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Des indemnités journalières complémentaires sont versées au bénéficiaire tant qu'il est indemnisé par la sécurité sociale.

Lors de la négociation annuelle obligatoire, les établissements examineront les possibilités de mise en place de la subrogation, et de la suppression du délai de carence de 3 jours (pour les salariés non cadres).

Article 84-2

RENTE INVALIDITÉ

Tout salarié, cadre ou non cadre, en état d'invalidité permanente totale ou partielle reconnue et pris en charge par la sécurité sociale recevra une rente d'invalidité qui ne se cumulera pas avec l'indemnité journalière d'incapacité temporaire totale de travail ou de longue maladie, exprimée en pourcentage du salaire brut des douze derniers mois et dans les cas suivants :

- Invalidité 2e et 3e catégorie résultant de maladie ou d'accident au titre de la législation générale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % : Perception en net de 85 % du salaire brut sans que la totalité ne dépasse 100 % du salaire net (sous déduction des prestations nettes de sécurité sociale).

- Invalidité 1ère catégorie résultant de maladie ou d'accident au titre de la législation générale ou bénéficiaire d'une rente accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 65 % : Perception en net de 50 % du salaire brut, sans que la totalité des ressources (ASSEDIC, rémunération, prestations nettes de sécurité sociale) ne dépasse 100 % du net.

L'assiette de calcul de cette garantie est constituée par le salaire brut moyen journalier (1/365ème) des 12 derniers mois ayant précédé l'arrêt initial de travail ou sur la période d'emploi, si l'ancienneté est inférieure à un an, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel entre la date d'arrêt de travail et la date d'invalidité totale ou partielle.

La rente complémentaire est versée jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse.

Article 84-3

DÉCÈS - RENTE ÉDUCATION

En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) entraînant la reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une invalidité de troisième catégorie, l'organisme de prévoyance versera aux ayants droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) en fonction de leur choix après la survenue de sinistres.

- soit un capital fixé à 170 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille de l'assuré, ce capital est majoré à 50 % du salaire annuel brut par enfant ayant droit ;
- soit un capital fixé à 85 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille de l'assuré et majoré d'une rente Education versée à chaque enfant ayant droit et fixée à :
  - Enfant de moins de 12 ans : 5 % par enfant ;
  - Enfant de 12 à 18 ans : 10 % par enfant ;
  - Enfant de 18 à 25 ans : 15 % par enfant (si étudiant, apprentis ou titulaire d'un contrat de qualification).

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans, ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage, ou titulaire d'un contrat de qualification.

Le salaire de référence à prendre en considération, pour la détermination des garanties ci-dessus, sera le salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel entre la date d'arrêt du travail et la date du décès ou de l'I.A.D.

Le paiement au titre de l'Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie. En cas de décès ultérieur, il ne sera pas versé un nouveau capital ou une nouvelle rente Education.

Article 84-4

REVALORISATION

Les indemnités journalières et rentes incapacité ou invalidité complémentaires et la rente éducation versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1er janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

Article 84-5

CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service au titre des garanties décès, incapacité de travail et invalidité seront revalorisées par le nouvel organisme.

Le décès, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, continue d'être garanti par l'organisme assureur quitté conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

ARTICLE 85

FINANCEMENT DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 85-1

ORGANISME GESTIONNAIRE

Les parties à la présente convention entendent recommander pour la couverture des garanties de prévoyance, telle que définie au présent Titre, les organismes suivants :

- AG2R
- Prémalliance
- Vauban
- Mutualité Française

Si un taux supérieur était pratiqué par un autre organisme, ce supplément de taux serait intégralement à la charge de l'employeur.

Article 85-2

COTISATIONS NON CADRES

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent Titre sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 0,96 % sur la Tranche A et Tranche B pour un total de cotisations de 2,40 % sur la Tranche A et Tranche B.

Article 85-3

COTISATIONS CADRES

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent Titre sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 1,16 % sur la Tranche A et 2,06 % sur la Tranche B pour un total de cotisations de 2,90 % sur la Tranche A et 5.16% sur la Tranche B.

La répartition des cotisations des cadres devra respecter en ce qui concerne la tranche A des salaires, les dispositions de la convention collective du 14 mars 1947.

FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 86

RAPPEL DES TEXTES EN VIGUEUR

L'intérêt manifesté dans le domaine de la formation professionnelle, s'est traduit par la conclusion d'un certain nombre d'accords auxquels les parties entendent se référer.

Il s'agit plus particulièrement de :

- L'accord du 22 décembre 1994 créant l'OPCA - FORMAHP et ses avenants étendus auxquels se substitue l'accord de branche du 27 juillet 2011 portant désignation d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) au sein de la Branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial
- L'accord du 15 février 1996 et son avenant du 29 juillet 1997 sur la formation professionnelle des salariés intervenants de l'hospitalisation privée ;
- L'accord du 15 février 1996 relatif à la CPNE.

CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 88

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ

Article 88-1

PRINCIPES

L'amélioration des conditions de travail, comme la prévention des risques professionnels, est une préoccupation de l'ensemble des partenaires sociaux. Intervenir sur le contenu et les conditions de travail, modifier son organisation, mieux associer conception et exécution, sont autant d'objectifs que ces derniers se donnent pour permettre de conjuguer au mieux l'intérêt des personnels et celui des établissements.

Les parties contractantes conviennent que le droit d'expression issu de la loi du 3 janvier 1986, qui a pour objet de permettre à tous les salariés de s'exprimer sur le contenu, l'organisation et les conditions d'exercice de leur travail, est un moyen de leur reconnaître la compétence de s'exprimer sur leur travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est l'instance représentative du personnel privilégiée pour discuter de toutes les questions relatives à la santé des salariés, à la sécurité, aux conditions de travail.

Article 88-2

PRÉVENTION DES RISQUES ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les parties conviennent de la nécessité de la mise en œuvre d'une politique de prévention accrue visant à réunir toutes les conditions pour limiter au maximum les risques liés à la spécificité de l'établissement et ceux liés aux équipements.

L'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène, de la sécurité et la préservation de la santé au travail peut largement être facilitée par une meilleure connaissance des risques inhérents à certains postes de travail.

Il est ainsi rappelé l'importance des dispositions relatives à la formation à la sécurité,

telles qu'elles résultent des articles R. 4141-1 et suivants du Code du travail, dans la lutte contre les risques accident du travail, qu'il s'agisse de la formation dispensée à l'ensemble des salariés ou spécifiques aux titulaires de contrats précaires.

Article 88-3

L'AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail est un domaine important où peuvent et doivent être réalisés des progrès non négligeables qui serviront tant le personnel que les patients et finalement l'efficacité de l'établissement. Ainsi, l'introduction de nouvelles technologies, ses conséquences éventuelles sur l'organisation du travail et son évolution devront être périodiquement mises à l'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise, de même que la répartition de la charge de travail en équipe, l'amélioration de la communication entre les personnes d'un même service.

Pour lutter contre les mauvaises postures nuisibles à la santé des salariés et à la bonne marche du service, les établissements, en concertation avec les salariés concernés et les institutions représentatives du personnel, s'attacheront à mettre en place des équipements adaptés et des formations régulières permettant au personnel, par une meilleure connaissance, d'agir pour améliorer leurs propres conditions de travail.

Article 88-4

LA MISE EN OEUVRE DU DROIT D'EXPRESSION

Dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, les parties à la présente convention entendent rappeler le rôle également privilégié de l'application du droit à l'expression des salariés.

Ainsi, les salariés bénéficient, sur les lieux et pendant le temps de travail, 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 œuvre 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.

Les modalités de mise en place de ce droit sont définies conformément aux articles L. 2281-5 à L. 2281-11 du Code du travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

ARTICLE 89

LES PRESCRIPTIONS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE

Les parties entendent également rappeler, compte tenu de la nature de l'activité des établissements, l'importance qu'elles attachent au respect des règles d'hygiène sur les lieux de travail. Ainsi, qu'il s'agisse de la réglementation relative à la médecine du travail, des dispositions légales ou réglementaires spécifiques à l'activité des établissements, des différentes procédures internes, des normes de prophylaxie, l'employeur devra veiller à leur stricte application.

CLASSIFICATION

ARTICLE 90

PRINCIPES

Le nouveau système de classification se substitue aux anciennes classifications des conventions collectives énumérées à l'article 4 " Conventions antérieures ".

Il adopte une méthode de classement se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé et garantit un déroulement de carrière professionnelle minimale au sein de l'entreprise.

Article 90-1

LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

Les emplois sont répartis en trois filières professionnelles :

- administrative,
- services généraux, technique et hygiène,
- soignants et concourant aux soins.

Article 90-2

LES POSITIONS

Les emplois sont répartis au sein de trois positions professionnelles :

- Position I : Employés
- Position II : Techniciens - Agents de Maîtrise
- Position III : Cadres

Article 90-3

LES NIVEAUX

Chaque position comprend 3 niveaux comptant eux-mêmes 2 groupes A et B.

Le niveau (nature de la qualification) repose sur 4 critères déterminants et communs à l'ensemble du personnel:

- La formation initiale dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne.
- Le type d'activité, pouvant être défini comme :
  - l'objet du travail,
  - son contenu,
  - l'étendue des compétences
- Le degré d'autonomie :

Le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au titulaire du poste dans l'exercice de sa fonction.

- Les responsabilités générales :

L'importance du poste dans la distribution, l'organisation et le contrôle du travail des salariés subordonnés, ainsi qu'éventuellement de leur emploi différent en vue d'une amélioration du service.

Article 90-4

LES GROUPES

Les groupes au sein de chaque niveau sont différenciés par deux critères :

- la complexité et/ou la difficulté du travail à accomplir,
- le degré d'initiative du titulaire du poste.

Article 90-5

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Pour tenir compte de la technicité acquise dans chaque établissement, un déroulement minimal garanti de carrière professionnelle est assuré au sein de chaque niveau et de chaque groupe par un changement de coefficient, déterminé par les grilles de classifications et variant selon l'ancienneté acquise par le salarié.
Lors du recrutement, pour la détermination du coefficient d'emploi, l'ancienneté acquise antérieurement sera prise en compte de la manière suivante :

Article 90-5-1

POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL (à l'exception de ceux visés à l'article 90-5-2) :

Lorsqu'un salarié sera nouvellement recruté, il conservera 50% de l'ancienneté qu'il aura acquise dans les emplois occupés dans les divers établissements hospitaliers ou dans les établissements accueillant des personnes âgées, publics ou privés (dont PSPH).

Article 90-5-2

POUR LES PERSONNELS SOIGNANTS CI APRÈS :

L'ancienneté effectivement acquise dans l'emploi en qualité d'infirmier(e), aide-soignant(e) diplômé(e), sage-femme, personnel médico-technique et de rééducation, auxiliaire puéricultrice, aide médico-psychologique, au sein d'autres établissements d'hospitalisation ou accueillant des personnes âgées, publics ou privés (dont PSPH), antérieurement à leur recrutement, ou dans le cadre d'une activité libérale, est reprise à 100 %. Cette reprise d'ancienneté à 100% est exclusive de toute reprise d'ancienneté au titre d'un autre emploi.

Article 90-5-3

CHANGEMENT DE NIVEAU OU DE GROUPE :

Le déroulement de carrière garanti est limité aux coefficients du groupe tels que résultant des grilles de classification :

En cas de changement de niveau ou de groupe, le salarié sera reclassé dans ce nouveau niveau ou groupe, au moins au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment. L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent. Les mêmes modalités s'appliqueront en cas de changement de position.

Article 90-5-4

CHANGEMENT DE FILIÈRE :

En cas de changement de filière, le salarié sera reclassé dans cette nouvelle filière au coefficient correspondant au nouvel emploi, lequel sera au moins immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.

L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

Article 90-6

CHANGEMENT DE GROUPE (passage de A à B)

A l'intérieur de chaque niveau et hormis promotion correspondant à un changement d'emploi, le passage du groupe A au groupe B pourra s'effectuer pour tenir compte de l'apport personnel de chaque salarié dans l'accomplissement de sa fonction. Ce changement de groupe s'effectuera selon les modalités suivantes :

- Entretiens individuels

Le changement de groupe ne pourra être attribué que s'il résulte d'une procédure d'entretien individuel. Cet entretien qui fera l'objet d'une formalisation écrite remise au salarié, permet notamment de mesurer les besoins de formation, d'apprécier l'amélioration des compétences notamment au travers des compléments de formation non diplômante effectués, des capacités d'adaptation et d'évolution dans la fonction, ainsi qu'à celle dans l'entreprise et son environnement.

Les critères définis à l'article 90-4 devront être pris en considération lors des entretiens individuels.

A l'issue de l'entretien, une proposition de changement de groupe pourra être faite au salarié concerné.

Dans cette hypothèse, la détermination du coefficient dans le groupe B se fera selon les modalités définies à l'article 90-5-3.

- Bilan

Une fois par an sera présenté au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel), le bilan des changements de groupe, en application du présent article. Ce bilan fera apparaître le nombre de salariés ayant bénéficié des mesures de changement de groupe, par filière, par position et niveau en distinguant les hommes et les femmes.

S'il existe un délégué syndical, les conditions de mise en œuvre des entretiens individuels tels que définis ci-dessus devront donner lieu à l'ouverture de la négociation d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord d'entreprise, les modalités de mise en œuvre devront donner lieu à une consultation préalable du Comité d'entreprise ou à défaut des Délégués du personnel s'ils existent.

ARTICLE 91

GRILLE DE CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS PAR FILIÈRE

Article 91-1

FILIÈRES ADMINISTRATIVES ET SERVICES GÉNÉRAUX, TECHNIQUES ET HYGIÈNE

Article 91-1-1

POSITION 1 : EMPLOYÉS

Article 91-1-1-1

DÉFINITION DES NIVEAUX

Niveau 1 : Employé

Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié), ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 2 : Employé qualifié

Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances de base requises correspondent au BEP ou au CAP, ou à un niveau équivalent acquis par formation non diplômante ou par une expérience professionnelle.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 3 : Employé hautement qualifié

Emploi requérant :

- soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme,
- soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un Brevet professionnel, niveau IV Education Nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle,
- soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

GRILLE DE CLASSEMENT DES EMPLOIS AU SEIN DES DIFFÉRENTS NIVEAUX

Position	Niveau	Groupe	Filière administrative (coefficients de départ)	Services généraux, techniques et hygiène (coefficients de départ)
I	1 Employé	A	176	176
		B	180	180
	2 Employé qualifié	A	183	183
		B	188	188
	3 Employé hautement qualifié	A	193	193
		B	198	198

Article 91-1-2

POSITION II : TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE

Article 91-1-2-1

DÉFINITION DES NIVEAUX

Niveau 1 : Technicien

Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins trois ans dans la spécialité.

Niveau 2 : Technicien hautement qualifié

Outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire.

Niveau égal ou supérieur au niveau III Education Nationale.

Niveau 3 : Agent de maîtrise

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position III), l'encadrement et l'animation d'un service administratif, général, technique ou hygiène, comprenant des agents relevant de la position I et des niveaux 1 et 2 de la position II, tant au niveau technique que du commandement.

Position	Niveau	Groupe	Filière administrative (coefficients de départ)	Services généraux, techniques et hygiène (coefficients de départ)
II	1 Technicien	A	220	220
		B	230	230
	2 Technicien hautement qualifié	A	245	245
		B	255	255
	3 Agent de maitrise	A	270	270
		B	280	280

Article 91-2

FILIÈRE SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS

Article 91-2-1

POSITION I : EMPLOYÉS

Article 91-2-1-1

DÉFINITION DES NIVEAUX

Niveau 1 : Employé

Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 2 : Employé qualifié

Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de

directives précises.

Les connaissances requises sont sanctionnées par un diplôme d'Etat reconnu en matière normative (Cafas, ...) ou lorsque le poste ne l'exige pas, correspondant au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Le titulaire du poste doit être capable de transmettre des informations simples au niveau du service.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 3 : Employé hautement qualifié

Emploi requérant la mise en œuvre soit de connaissances complémentaires acquises par une formation non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Article 91-2-1-2

GRILLE DE CLASSEMENT DES EMPLOIS AU SEIN DES DIFFÉRENTS NIVEAUX

Position	Niveau	Groupe	Filière soignante et concourant aux soins (coefficients de départ)
I	1 Employé	A	176
		B	181
	2 Employé qualifié	A	190
		B	195
	3 Employé hautement qualifié	A	205
		B	210

Article 91-2-2

POSITION II : TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE

Article 91-2-2-1

DÉFINITION DES NIVEAUX

Niveau 1 : Technicien

Emploi consistant sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre) à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins trois ans dans la spécialité.

Le titulaire du poste, sous le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des prescriptions médicales et des soins ou à participer, en raison de ses compétences et sur le plan technique, uniquement à la réalisation d'examen ou de traitements médicaux.

Niveau 2 : Technicien hautement qualifié

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III Education Nationale.

Niveau 3 : Agent de Maîtrise

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé :

- soit sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités,
- soit sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la Position I et des niveaux 1 et 2 de la Position II tant au niveau technique que du commandement.

Après reclassement, la nomination à ces fonctions pourra être accompagnée d'une formation d'adaptation à l'animation des équipes.

Article 91-2-2-2

GRILLE DE CLASSEMENT D'EMPLOIS AU SEIN DES DIFFÉRENTS NIVEAUX

Position	Niveau	Groupe	Filière soignante et concourant aux soins (coefficients de départ)
II	**1 Technicien**	A	**246**
		B	**254**
	2 Technicien hautement qualifié	A	**267**
		B	**275**
	3 Agent de maîtrise	A	**283**
		B	**293**

ARTICLE 92

CONDITIONS DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS AU NIVEAU DES ENTREPRISES

Article 92-1

CLASSEMENT DU POSTE AU SEIN DES NIVEAUX ET GROUPE

C'est le poste tenu qui détermine le niveau d'accueil et le groupe, étant précisé que certains postes nécessitent, sur le plan réglementaire, la mise en œuvre d'un diplôme.

Ainsi, le classement définitif des salariés dans la nouvelle grille de classification nécessite, préalablement, la réalisation des opérations suivantes au niveau de l'entreprise :

a) recensement des postes par filières, par positions, par niveaux et par groupes.

b) positionnement des postes dans la grille de classification conventionnelle selon les modalités définies dans le tableau de transposition annexé à la Convention collective.

c) valider le classement selon les modalités définies ci-après.

Article 92-2

DÉLAI ET CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Article 92-2-1

INFORMATION ET CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

La nouvelle classification déterminée ci-avant devra être mise en place au sein des établissements concernés dans les 3 mois suivant la date d'effet de la présente convention selon une méthodologie déterminée après concertation avec les délégués syndicaux s'ils existent.

A la suite de cette concertation et avant la mise en place définitive de la grille de classification, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sera consulté. Préalablement à cette consultation, la Direction lui remettra, par écrit, une répartition non nominative de l'ensemble du personnel au sein des différentes positions et niveaux et groupes.

Article 92-2-2

INFORMATION INDIVIDUELLE

Chaque salarié se verra ensuite notifier par écrit, outre l'appellation de son emploi, la filière, le niveau, le groupe, ainsi que le coefficient final résultant de l'application des définitions ci-dessus.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai maximum de trois mois pour faire valoir tout désaccord éventuel auprès de la direction sur son nouveau classement. Durant ce délai, il pourra demander à être reçu par la Direction de l'établissement et être assisté, lors de cet entretien, par un représentant du personnel élu ou désigné ou éventuellement par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
En cas de difficulté persistante, la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention, pourra être saisie.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner, en aucun cas, une diminution des rémunérations mensuelle et/ou annuelle effectives.

Au plus tard 1 année après la date d'entrée en vigueur de ces dernières, il sera procédé, au niveau national, à un constat aux fins de vérifier les conditions dans lesquelles leur mise en place a été opérée au sein des établissements.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres sous réserve des dispositions spécifiques ci-après.

ARTICLE 93

BÉNÉFICIAIRES

Sont considérés comme cadres (position III définie à l'article 90 — 2), les salariés qui répondent aux critères suivants :

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

Les cadres fonctionnels, n'ayant pas reçu délégation d'autorité, peuvent être classés dans cette catégorie par l'employeur en raison des deux premiers critères précédents.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur le contrat de travail cette qualité de cadre.

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

ARTICLE 94

CLASSIFICATION DES CADRES

La classification des cadres comporte cinq catégories permettant de prendre en compte au niveau de l'établissement :

- La nature du diplôme ainsi que le niveau de formation requis par le poste et l'expérience professionnelle acquise par le salarié. Le salarié mettant en œuvre dans le cadre de sa fonction un diplôme relevant du niveau I de l'Education Nationale relève de la catégorie des cadres ;
- L'importance et la diversité des tâches ;
- Le degré de responsabilité, d'autonomie et d'initiative ;
- La nature, l'importance et la structure de l'établissement ;

CADRE A : coefficient : de 300 à 379

Cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM.

CADRE B : coefficient : de 380 à 424

Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

CADRE C : coefficient : de 425 à 524

Cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B, et qui exercent leur autorité sur plusieurs services.

CADRE SUPERIEUR : coefficient : à partir de 525

Cette catégorie concerne les cadres exerçant leur fonction avec une délégation écrite acceptée de pouvoir qui engage leur responsabilité dans leur domaine de compétence, et qui coordonnent plusieurs services ou établissements, notamment par l'autorité qu'ils peuvent exercer sur des cadres de catégorie A, B ou C, et sur nombre important d'agents.

CADRE DIRIGEANT

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1er et aux chapitres préliminaires, 1er et II du Titre II du Livre II du Code du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La délégation de pouvoir suppose compétence et moyens permettant de l'assumer.

GRILLE DE CLASSEMENT ET DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE, A L'EXCEPTION DE CERTAINES PROFESSIONS DE SANTE

Position	Catégorie	Emplois	Coefficients minimum et maximum de départ
III	**Cadre A**	Chef comptable Chef du personnel Chef des services techniques Chef de cuisine Gestionnaire économe Attaché de direction Psychologue IDE cadre — Surveillante générale Kinésithérapeute cadre Educateur cadre	300/379
	Cadre B	Directeur financier et/ou administratif Directeur des ressources humaines Directeur de service Directeur correspondant à la définition du cadre B	380/424
	Cadre C	Directeur correspondant à la définition du cadre C	425/524
	Cadre Supérieur	Directeur correspondant à la définition du cadre supérieur	A partir de 525
	Cadre dirigeant		

NB : *la détermination du coefficient de départ des cadres dans chaque catégorie peut s'effectuer dans une fourchette comprise entre le coefficient minimum et maximum prévu pour chaque catégorie. (Ex : un cadre A pourra être classé au coefficient 323. Son déroulement de carrière s'effectuera à partir de ce coefficient).*

ARTICLE 95

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Le déroulement de carrière des cadres est identique à celui prévu pour les filières administratives et générales du personnel non cadre. Ce déroulement est donné à titre indicatif dans les grilles de classification spécifiques aux cadres pour les coefficients minimum pour chacune des catégories de cadre.

Toutefois, s'agissant des cadres A, afin de maintenir l'écart de rémunération entre les agents de maîtrise et les cadres A, ceux-ci accèderont à la catégorie de cadre B au bout de 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre. Leur nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment en application de la présente convention.

Le classement du cadre nouvellement recruté dans la grille de classification se fera par application des modalités de reprise d'ancienneté définies aux articles 90-5 et suivants de la convention collective. Seule l'ancienneté acquise en qualité de cadre sera reprise.

ARTICLE 96

RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE

Les cadres bénéficient d'une rémunération annuelle garantie établie dans les mêmes conditions que celle dont bénéficient les salariés non cadres.

ARTICLE 97

VÉRIFICATION

La comparaison du salaire conventionnel avec les rémunérations mensuelles réelles, ou annuelles des cadres se fera dans les mêmes conditions que pour les salariés non cadres.

ARTICLE 98

PROMOTION

Lorsqu'un salarié issu de la filière soignante obtiendra par promotion la qualité de cadre, il sera reclassé dans l'une des catégories de cadre.

Son nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'il

détenait précédemment, et lui permettre un déroulement de carrière aboutissant dans cette catégorie de cadre à un coefficient de fin de carrière supérieur à celui qui aurait été le sien avant sa promotion.

ARTICLE 99

CHANGEMENT DE COEFFICIENT

Lorsqu'un cadre changera de coefficient (à l'intérieur de la même catégorie de cadre), ou par changement de catégorie (passage de cadre A à B par exemple), il sera reclassé dans cette nouvelle catégorie au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment. L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

ARTICLE 100

INDEMNITÉS POUR SUJÉTIONS SPÉCIALES

Les primes et indemnités définies par les articles 82-1, 82-2, et 82-4 de la convention collective sont également applicables aux cadres, sauf s'agissant des médecins, des cadres supérieurs et dirigeants.

Pour les cadres A, B et C ainsi que pour les sages-femmes, ceux-ci bénéficieront des contreparties d'astreintes telles que définies par les articles 82-3-1 et 82-3-2 de la convention collective. Toutefois, le salaire servant au calcul de ces contreparties sera celui correspondant au coefficient du cadre concerné dans la limite du coefficient 395.

Cette disposition ne s'applique pas au cadre dont le salaire réel annuel est au moins égal à celui auquel il pourrait prétendre sur la même période, par l'application de son coefficient d'emploi, dans la limite du coefficient 395, majoré des astreintes réalisées. Si tel n'était pas le cas, il serait alors procédé à un complément au plus tard en fin d'année, étant précisé que sont exclues de la comparaison les primes à périodicité non mensuelles.

Pour les autres catégories de cadres, les contreparties au temps d'astreinte seront définies contractuellement.

ARTICLE 101

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES PROFESSIONS DE SANTÉ : MÉDECINS, PHARMACIENS ET SAGES FEMMES

L'exercice de l'activité des professions prévues au présent article se fera dans le

respect des règles déontologiques inhérentes à chaque profession, et garanties par les Conseils de l'Ordre compétents.

Article 101-1

CLASSIFICATION

Une grille spécifique s'applique pour les médecins, pharmaciens, et sages-femmes salariées qui sont classés de la manière suivante :

1. Sages-femmes :

- Sage-femme responsable d'un service de maternité : coefficient 320

2. Pharmaciens

- Pharmacien : coefficient : de 425 à 499
- Pharmacien chef de service : coefficient de 500 à 525

3. Médecins :

- Médecin généraliste, Médecin de garde ou médecin DIM : coefficient : de 425 à 524
- Médecin spécialiste : coefficient de 525 à 590
- Médecin responsable de service : coefficient 710
- Médecin chef : coefficient 760

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

FILIÈRE SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS

	A	B
EMPLOYE	- Brancardier - ASH - Moniteur de maison d'enfants	- Ambulancier - Auxiliaire de vie - Animateur moniteur BAFA - Surveillant de baignade
EMPLOYE QUALIFIE	- Aide Médico Psychologique - Aide-soignante - Auxiliaire Puériculture	
EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE	- Aide-soignant ou auxiliaire puériculture remplissant les conditions fixées au niveau 3	- Moniteur éducateur - Educateur sportif

FILIÈRE SOIGNANTE ET CONCOURANT AUX SOINS (2)

	A	B
TECHNICIEN	- IDE - Psychomotricien - Orthophoniste - Ergothérapeute - Kinésithérapeute - Manipulateur de radiologie d'électroradiologie - Technicien de labo - Diététicien - Prothésiste-orthésiste - Assistante sociale - IDE psy - Educateur spécialisé - Instituteur titulaire du CAP pédagogique - Préparateur en pharmacie (Brevet Professionnel) - Educateur de jeunes enfants	
TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE	- IADE - IBODE - IDE puéricultrice - Infirmière responsable adjointe d'unité de soins	
AGENT DE MAITRISE	- Sage-femme - Responsable d'unité de soins (Infirmière référente) - Kinésithérapeute responsable d'unité (référent) - Responsable pédagogique - Manipulateur de radiologie (responsable d'unité)	

FILIÈRE GÉNÉRALE

	A	B
EMPLOYE	- ESG - Employé de cuisine	- Conducteur de véhicule 10 places - Concierge - Agent de sécurité
EMPLOYE QUALIFIE	- Lingère avec CAP - Jardinier avec CAPA ou BEPA - Conducteur véhicule > ou = 10 places - ESG avec CAP - Cuisinier avec CAP - Magasinier	
EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE	- ESG hautement qualifié (Plusieurs CAP) - Gouvernante	- Chef d'équipe (cuisine, lingerie, entretien)...

FILIÈRE GÉNÉRALE (2)

	A	B
TECHNICIEN	- Second de cuisine (BTS) - Technicien hémodialyse - Technicien d'entretien	- Technicien (niveau BTS)
TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE	- Technicien (niveau licence)	- Technicien (ingénieur maître)
AGENT DE MAITRISE	- Chargé de service (restauration, hôtelier, entretien)	

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

	A	B
EMPLOYE	- Standardiste - Agent des services administratifs	- Hôtesse d'accueil - Standardiste réceptionniste
EMPLOYE QUALIFIE	- Employé administratif - Agent de comptabilité - Agent d'informatique	- Technicien de l'Information Médicale - Secrétaire médicale
EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE	- Secrétaire médicale remplissant les conditions fixées au niveau 3	- Employé administratif remplissant les conditions fixées au niveau 3

FILIÈRE ADMINISTRATIVE (2)

	A	B
TECHNICIEN	- Responsable Assurance qualité - Technicien Informatique - Comptable	
TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE	- Assistante de direction	- Responsable Assurance Qualité (DU)
AGENT DE MAITRISE	- Chargé de service (Comptabilité, paye, informatique, personnel, achat, secrétariat médical)	

ANNEXE 1

Protocole de Transposition

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité continuer les négociations au niveau de la branche et aboutir à la conclusion d'une convention collective unique ayant vocation à remplacer dans toutes leurs dispositions les conventions collectives sus-citées.

Dans le cadre de la fusion entre la FIEHP et l'UHP intervenue le 24 juillet 2001, la FHP issue de cette fusion a souhaité poursuivre cette négociation et a informé les organisations syndicales représentatives de salariés signataires et non signataires des conventions collectives nationales du 4 février 1983 et du 22 janvier 1992, qu'elle entendait se substituer aux anciennes organisations patronales en reprenant les engagements conventionnels conclus par ces organisations.

Se sont associés à cette négociation :

- la FNEMEA, signataire de la convention collective du 12 juin 1975 modifiée le 12 mars 1982.
- le SNESERP, signataire de la convention collective du 14 octobre 1970.
- Le Syndicat national des établissements de réadaptation fonctionnelle signataire d'avenants particuliers à la convention collective du 4 février 1983 en ce qui concerne la grille de classification.
- Le Syndicat national des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées signataire de la convention collective du 24 décembre 1993.

Avec, comme objectif l'harmonisation des statuts collectifs des salariés dans le champ d'application de la nouvelle convention collective du 18 avril 2002.

Ainsi le présent protocole a pour finalité de déterminer les conséquences de l'abrogation des différents textes conventionnels précités à l'occasion de la mise en œuvre de la convention collective du 18 avril 2002, abrogation expressément consacrée par l'article 4 de ce nouveau dispositif conventionnel.

Toutefois, compte tenu des particularités souhaitées par le secteur social et médico-social ayant donné lieu à des dispositions spécifiques dans le cadre de la

convention collective du 18 avril 2002, un protocole particulier de transposition sera également établi pour les établissements appartenant à ce secteur d'activité.

En conséquence, le présent protocole de transposition définit :

- les modalités d'intégration des salariés dans la nouvelle grille de classification
- la concordance des emplois
- la conséquence sur les rémunérations conventionnelles et sur les accessoires à ces rémunérations.

Il définit également les moyens supplémentaires donnés aux représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) de l'ensemble des établissements permettant de favoriser la mise en place de la convention collective du 18 avril 2002. Pendant 6 mois ceux-ci bénéficieront d'un crédit d'heures de 30 % supplémentaires, la base de calcul est mensuelle et cumulable sur la période de 6 mois.

TITRE 1

MODALITÉS D'INTÉGRATION DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

ARTICLE 1

RAPPEL DES PRINCIPES

Les modalités d'intégration des salariés concernés sont définies par les dispositions de l'article 90 de la convention collective du 18 avril 2002.

ARTICLE 2

TRAITEMENT DE L'ANCIENNETÉ

La détermination du nouveau coefficient dans la nouvelle convention collective se fera en fonction du nombre d'années acquises depuis la date d'embauche dans l'établissement, majorée de l'ancienneté telle que reprise au jour de l'embauche.

TITRE 2

LA CONCORDANCE DES EMPLOIS

ARTICLE 3

PRINCIPES

Une grille de concordance des emplois est établie pour chaque convention collective ou accord collectif, et annexée au présent protocole. Pour tous les emplois classés dans le groupe A dans les tableaux de transposition, l'établissement pourra accorder le coefficient correspondant, soit au groupe A, soit au groupe B dans le niveau correspondant, en fonction des règles définies aux articles 92-2 et 90-6 de la convention collective du 18 avril 2002.

Par ailleurs, lors du reclassement des salariés dans la convention collective, les établissements veilleront particulièrement au respect du principe de non-discrimination tel que prévu par les articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du Code du travail (ainsi que l'article 7 de la convention collective).

Les classements dans les groupes A et B de la convention collective du 18 avril 2002 n'ont pas de correspondance exacte avec les échelons 1.2.3 tels que définis par la convention de l'UHP du 22 janvier 1992, notamment vis à vis de la technicité.

TITRE 3
RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET PRIMES

ARTICLE 4

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

Lorsqu'en application de la nouvelle classification, après reclassement du salarié, en application de l'article 2 ci-dessus, le nouveau salaire conventionnel de base mensuel est inférieur à l'ancien salaire conventionnel de base mensuel (prime d'ancienneté comprise), est créée une Indemnité Différentielle d'Emploi qui s'ajoute au nouveau salaire mensuel conventionnel.

Son montant est défini par la différence en Euros entre le salaire conventionnel en application de l'ancienne grille conventionnelle, et le nouveau salaire conventionnel apprécié à la date d'effet de la nouvelle convention collective.

Afin de tenir compte de l'objectif d'harmonisation avec le secteur public, et dans la limite de cet objectif, lors de l'augmentation de la valeur du point, la moitié de cette augmentation s'imputera sur le montant de l'indemnité différentielle.

Les parties à la convention collective pourront décider lors de la négociation de la valeur du point et de la RAG d'augmenter ce pourcentage.

L'indemnité différentielle pourra être incluse dans le montant de la RAG.

Afin que le salarié concerné par l'une de ces situations soit en mesure de vérifier que son salaire réel mensuel correspond bien au salaire mensuel conventionnel ainsi majoré de l'indemnité différentielle, il lui sera remis un document écrit sur lequel sera indiqué, outre son coefficient d'emploi, le montant en euros composant son indemnité différentielle. L'application pratique de ce dispositif est définie par les annexes au présent protocole (grilles de transposition).

Le mécanisme d'évolution de l'indemnité différentielle d'emploi conventionnelle (IDEC) telle que prévue ci-dessus n'est pas obligatoirement applicable à la différence entre le salaire réel et le salaire conventionnel, lors des différentes augmentations du salaire conventionnel.

Au sens de l'alinéa ci-dessus, par salaire réel on entend le salaire de base auquel s'ajoutent les différents compléments de rémunération (à l'exception des éléments variables).

ARTICLE 5

INDEMNITÉS ET PRIMES CONVENTIONNELLES

Article 5-1

PRIMES INHÉRENTES À LA FONCTION

Le salaire conventionnel issu de la nouvelle convention collective intègre les primes spécifiques à certains emplois ou fonctions, tel que ces primes pouvaient résulter des conventions collectives nationales, accords collectifs nationaux et recommandations en vigueur jusqu'à la date d'effet de la convention collective du 18 avril 2002.

Les différentes primes s'ajouteront au salaire de base conventionnel afin d'en tenir compte dans la détermination du montant de l'indemnité différentielle.

Article 5-2

PRIMES D'ANCIENNETÉ

Le salaire conventionnel issu de la nouvelle convention collective intégrant expressément l'ancienneté, les primes ayant le même objet issues des conventions collectives nationales ou accords collectifs nationaux en vigueur jusqu'à la date d'effet de la convention collective du 18 avril 2002 sont abrogées.

Article 5-3

PRIMES DE SUJÉTIONS

Les primes de sujétions telles que définies par l'article 82 de la nouvelle convention collective du 18 avril 2002 remplacent les primes ayant le même objet, issues des conventions collectives nationales ou accords collectifs nationaux en vigueur jusqu'à la date d'effet de la convention collective du 18 avril 2002.

Toutefois, celles calculées en pourcentage du taux horaire devront intégrer le montant de l'indemnité différentielle prévue au présent protocole.

Article 5-4

PRIMES DE SERVICE ET D'ASSIDUITÉ

- La prime prévue par l'article 25 de la convention collective du 2 juin 1975 refondue le 12 mars 1982 est maintenue en vigueur pour son montant en euros apprécié au 31 décembre 2001, pour chaque salarié bénéficiaire. Elle est intégrée

dans le calcul de la RAG.

- La prime prévue par l'article 23 bis de la convention du 14 octobre 1970 est maintenue en vigueur pour son montant en euros apprécié au 31 décembre 2001, pour chaque bénéficiaire. Elle est intégrée dans le calcul de la RAG.

ARTICLE 6

TAUX HORAIRE

La mise en œuvre de la convention collective ne pourra être à l'origine d'une réduction du taux horaire dont bénéficiaient antérieurement les salariés.

ANNEXE 2

Garanties spécifiques applicables aux saisonniers travaillant dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire

Pour répondre à la situation particulière des saisonniers exerçant, pendant une très courte période, une activité au sein des maisons d'enfants à caractère sanitaire, un dispositif spécifique a été élaboré.

Ce dispositif couvre la garantie décès et le risque Incapacité Permanente Professionnelle.

ARTICLE 1

BÉNÉFICIAIRES

Les saisonniers engagés pour des périodes très courtes, le plus souvent durant les mois d'été, dans les maisons d'enfants à caractère sanitaire entrant dans le champ d'application de la Convention collective de l'hospitalisation privée.

ARTICLE 2

GARANTIE INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP)

En cas de reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une IPP consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenus dans le cadre de l'activité exercée au sein d'une maison d'enfants à caractère sanitaire, il sera versé au salarié une rente (sous déduction de la rente Sécurité Sociale nette de CSG et CRDS) égale à :

- Taux d'IPP supérieur à 66% : 85% du brut.
- Taux d'IPP compris entre 33 et 66% : 50% du salaire brut.

Dans tous les cas, le montant global perçu par le salarié (ASSEDIC éventuel, rémunération partielle nette éventuelle, rente SS, ...) est limité au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette rente est versée jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude, et au plus tard jusqu'au 60ème anniversaire du bénéficiaire.

ARTICLE 3

GARANTIE DÉCÈS :

En cas de décès survenant pendant une période d'activité dans une maison d'enfants à caractère sanitaire et quelle qu'en soit la cause, il sera versé au bénéficiaire désigné ou ayant droit du salarié, un capital décès égal à douze fois le salaire brut mensuel.

La survenance avant 60 ans d'un état d'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100%, entraîne le versement par anticipation du capital ci-dessus. Ce versement met fin à la garantie décès.

ARTICLE 4

TARIFICATION

Le taux de cotisation s'établit à 0.25% du salaire brut du personnel concerné.
Les cotisations au régime de prévoyance sont réparties à raison de 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 0,10%.

SIGNATAIRES

Fait à Paris, le 18 avril 2002 en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires au dépôt légal.

Pour la FEDERATION DE L'HOSPITALISATION PRIVEE (F.H.P)

LE DELEGUE GENERAL – Monsieur Alain COULOMB

Pour le SYNDICAT NATIONAL DES ETABLISSEMENTS ET RESIDENCES PRIVES POUR PERSONNES AGEES (SYNERPA)

LE PRESIDENT DE LA COMMISSION SOCIALE – Monsieur Jean-François PARIS

Pour la FEDERATION SANTE ET SOCIAUX CFTC

LE DELEGUE-Monsieur Denis LAVAT

Pour la FEDERATION DES SERVICES DE SANTE ET DES SERVICES SOCIAUX CFDT

LE DELEGUE – Madame Dominique DROUET

Pour la FEDERATION FRANCAISE DE LA SANTE DE LA MEDECINE ET DE L'ACTION SOCIALE CFE-CGC

LE DELEGUE – Monsieur Félix AJENJO

Pour la FEDERATION DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTE FO

LE DELEGUE- Madame Marie-France GUTHEY

Pour la FEDERATION SANTE ACTION SOCIALE CGT

LE DELEGUE- Madame Annie BRUNO