

# Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux

## Titre Ier Règles générales

### Article 1er

#### Champ d'application professionnel

En vigueur non étendu

La présente convention s'applique aux activités réalisées par les organismes privés correspondant à la nomenclature ci-dessous :

- les services d'enseignement (85) ;
- les services de santé (86) ;
- les services d'action sociale et médico-sociale (87 et 88).

Les distinctions entre les nomenclatures 87 et 88 correspondent à un accueil avec hébergement (87) ou à un accueil sans hébergement (88).

Services d'enseignement (85)

Etablissements d'éducation :

85.20Z	Enseignement primaire
85.31Z	Enseignement secondaire général
85.32ZP	Enseignement secondaire technique et professionnel
85.41Z	Enseignement post-secondaire non supérieur
85.42Z	Enseignement supérieur
85.59A	Formation continue d'adultes

Services de santé (86)

86.10Z Activités hospitalières

Activités d'action sociale et médico-sociale avec hébergement (87)

Hébergement médico-social et social :

87.10A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées (EHPAD...)
87.10B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés (IME, IMP, ITEP, CEM, CRM...)
87.10C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé (MAS, FAM, MAPAH...)
87.20	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentaux et toxicomanes
87.20A	Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux (foyer d'hébergement, foyer de vie...)
87.20B	Hébergement social pour toxicomanes
87.30A	Hébergement pour personnes âgées (logement foyer...)
87.30B	Hébergement social pour handicapés physiques (foyer d'hébergement, foyer de vie...)
87.90	Autres services d'hébergement social (famille d'accueil, maison maternelle...)
87.90A	Hébergement social pour enfants en difficulté (foyer de l'enfance, MECS...)

87.90B	Hébergement social pour adultes et familles en difficulté et autre hébergement social (CHRS, demandeurs d'asile...)
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Action sociale et médico-sociale sans hébergement (88)

88.10A	Aide à domicile
88.10B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées (centre de jour, SAJ, SAVS, SAIS, SAMSAH...)
88.10C	Aide par le travail (ESAT, entreprise adaptée...)
88.91A	Accueil de jeunes enfants (crèches, haltes-garderies...)
88.91B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés (SESSAD, CMPP, CAMSP...)
88.99	Autre action sociale sans hébergement
88.99A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents (AEMO...)

La présente convention s'applique à l'ensemble des personnels liés aux établissements et services relevant de l'article 1er de la convention collective et visés par l'annexe de la qualification des emplois et des grilles de salaires, sauf dispositions légales ou réglementaires relatives à certains contrats liés à la politique de l'emploi.

## Article 2

### Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu

#### Article 2.1

##### Durée

En vigueur non étendu

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### Article 2.2

##### Révision

En vigueur non étendu

Toute demande de révision partielle de la convention par l'une des parties signataires doit être obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 6 mois.

L'avenant se substitue de plein droit aux stipulations de la convention dès son agrément.

#### Article 2.3

##### Dénonciation

En vigueur non étendu

La convention peut être à tout moment dénoncée en tout ou partie avec un préavis de 3 mois par la totalité des signataires employeurs ou salariés, ou par une partie des signataires employeurs ou salariés, conformément aux articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail. Toute dénonciation doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord. En application de l'article L. 2261.10 du code du travail, il est prévu qu'à défaut d'un nouvel accord, la convention dénoncée continue à produire ses effets pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de prévenance, soit pendant 15 mois au total. A l'issue de ces 15 mois, si aucun texte ne s'est substitué, la convention collective cesse de produire effet et ne couvre plus ce champ professionnel.

## **Article 3**

### **Avantages acquis**

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2222-4 et L. 2261-13 du code du travail, la présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages effectivement acquis à titre individuel ou collectif en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, la durée du travail et les activités syndicales.

## **Article 4**

### **Aide au paritarisme**

En vigueur non étendu

### **Article 4.1**

#### **Fonds d'aide au paritarisme**

En vigueur non étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Le fonds est abondé par le produit partiel des cotisations perçues par l'organisation syndicale patronale auprès de ses adhérents selon un budget prévisionnel présenté par les partenaires sociaux.

L'UNISSS organise la collecte de la cotisation et l'AGFAP 65 en assure la gestion administrative et comptable.

Le montant de la cotisation est réparti selon le budget prévisionnel approuvé chaque année par les partenaires sociaux en fonction des actions définies.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer les mesures définies dans les articles suivants.

#### Article 4.1.1

##### Remboursements de frais

Donnent lieu à remboursement selon les modalités énoncées ultérieurement, les frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions :

- # de la commission nationale paritaire de négociation et de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ;
- # de la commission paritaire nationale santé et prévoyance (régime de prévoyance et régime de complémentaire santé) ;
- # des commissions paritaires nationales de suivi ;
- # de l'observatoire de la négociation collective ;
- # de préparation pour chacune des commissions paritaires ci-dessus, pour une durée équivalente à la durée de ladite commission ;
- # des groupes de travail paritaires, dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux. La prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux.

#### Article 4.1.2

##### Maintien de salaire et remboursement des frais

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a droit au maintien de salaire et le remboursement des frais afférents aux tenues des négociations paritaires dans le cadre des instances paritaires définies au titre XXV de la convention collective.

L'établissement fera l'avance du maintien de salaire et des indemnités de frais alloués pour les déplacements telles que prévues ci-dessous. L'établissement sera remboursé par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur.

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour ces déplacements s'établissent comme suit :

- # par repas : 7 fois le minimum garanti ;
- # par petit déjeuner : 1,5 fois le minimum garanti ;
- # par nuit : 20 fois le minimum garanti ;
- # frais de déplacement : moyenne des tarifs 1re et 2e classes SNCF plus le remboursement éventuel des couchettes.

Pour les déplacements en avion, le remboursement se fait sur la base du tarif SNCF 1re classe.

L'indemnité compensatrice de frais alloués vient, le cas échéant, en déduction des frais remboursés au négociateur par l'AGFAP 65.

Le justificatif de présence signé par les parties sera envoyé aux entreprises concernées par l'AGFAP 65.

Dans le cadre des autres autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du titre II, pour participation à des congrès ou assemblées statutaires, et pour exercice d'un mandat syndical électif, le maintien de salaire restera à la charge de l'établissement.

Dans le cadre des autorisations d'absence définies à l'article 8.2 du titre II, l'établissement fera l'avance du maintien de salaire. L'établissement sera remboursé par l'association de gestion du fonds d'aide au

paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur.

## **Article 5**

### **Contestations**

En vigueur non étendu

En référence aux articles L. 2231-1 et L. 2231-2 du code du travail, toute organisation mise en cause devant les tribunaux s'engage à faire la preuve de sa légitimité par tout document l'attestant.

## **Titre II Droit syndical et liberté d'opinion**

### **Article 6**

#### **Liberté d'opinion et droit d'expression**

En vigueur non étendu

#### **Article 6.1**

##### **Liberté d'opinion**

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition.

Les employeurs s'engagent à respecter scrupuleusement les dispositions des articles L. 1132-1, L. 2141-4 et L. 2141-5 du code du travail notamment :

- à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, une religion, un groupement pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture de contrat de travail.
- à appliquer équitablement la présente convention ;
- à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur d'un groupement ou d'un syndicat ;
- à n'exercer aucune mesure discriminatoire sur le salarié pour fait de grève en application de l'article L. 2511-1 du code du travail.

#### **Article 6.2**

##### **Droit d'expression des salariés**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2281-1 du code du travail, il est reconnu aux salariés le droit de s'exprimer de façon collective :

- sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ;
- sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail l'organisation de l'activité et la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Les modalités d'application de ce droit sont négociées au sein des entreprises en application de l'article L. 2281-5 du code du travail.

### **Article 7**

#### **Droit syndical**

En vigueur non étendu

## **Article 7.1**

### **Section syndicale**

En vigueur non étendu

Le libre exercice du droit syndical est garanti conformément aux dispositions de l'article L. 2141-4 du code du travail.

Le droit de constitution d'une section syndicale est reconnu au sein de chaque entreprise ou établissement conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. L'emplacement des panneaux d'affichage mis à la disposition des sections syndicales sera défini par accord avec la direction.

Un exemplaire des communications syndicales est remis à la direction simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci conformément aux dispositions de l'article L. 2142-4 du code du travail, en tenant compte du respect de l'usager.

## **Article 7.2**

### **Crédit d'heures et délégations**

En vigueur non étendu

Dans chaque entreprise ou établissement de 50 salariés ou plus ayant constitué une section syndicale d'entreprise ou d'établissement, chaque syndicat pourra désigner un représentant syndical bénéficiant des protections légales en application de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.

Si le syndicat est représentatif, il désigne un délégué syndical dans le respect des critères définis dans l'article L. 2143-3 du code du travail.

Les règles de représentativité syndicale, de désignation du représentant ou du délégué syndical, la protection particulière de ces fonctions, relèvent de l'application des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-4 et L. 2143-1 à L. 2145-4 du code du travail.

Il ne peut y avoir aucune entrave aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par l'employeur en application de l'article L. 2146-4 du code du travail.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical est déterminé de la façon suivante :

- entreprise ou établissement de 50 à 150 salariés : 13 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- entreprise ou établissement de 151 à 300 salariés : 18 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- entreprise ou établissement de plus de 300 salariés : 20 heures pour le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative ;

– dans les entreprises ou établissements de plus de 400 salariés, un deuxième délégué syndical par organisation syndicale représentative peut être désigné.

Dans le cadre de ce crédit d'heures, le délégué syndical peut se rendre auprès des salariés dans tous les sites de l'entreprise.

Le crédit d'heures mensuel nécessaire à l'exercice du mandat de délégué syndical peut être dépassé dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Le représentant de la section syndicale dispose d'au moins 5 heures par mois.

## **Article 7.3**

### **Négociation obligatoire**

En vigueur non étendu

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, une négociation obligatoire porte sur l'analyse des matières énoncées aux articles L. 2242-5 à L. 2242-20 du code du travail selon la périodicité prévue par ces mêmes dispositions légales.

## **Article 8**

### **Représentation syndicale**

En vigueur non étendu

## **Article 8.1**

### **Autorisations d'absence**

En vigueur non étendu

Les salariés dûment mandatés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant pas en déduction des congés annuels :

Pour représentation dans les commissions paritaires instituées conformément au titre XXV de la présente convention.

L'autorisation d'absence est accordée sur production de la convocation justifiant de la date et du lieu de la réunion paritaire, 8 jours au moins à l'avance, dans les conditions suivantes (les trajets sont à entendre aller/retour) :

- # moins de 200 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation ;
- # de 201 km à 600 km temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1 demi-journée de délai de route ;
- # à partir de 601 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1 journée de délai de route.

Pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires : sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance sont accordées des autorisations d'absence dans la limite de 4 jours par an, par organisation syndicale et par établissement.



Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à 2 semaines et supérieur à 3 jours sous réserve que la qualité du service à l'utilisateur soit maintenue.

Pour l'exercice d'un mandat syndical électif : sur demande de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, des autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an et par mandat sont accordées pour les membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à 2 semaines et supérieur à 3 jours sous réserve que la qualité du service rendu à l'utilisateur soit maintenue.

## **Article 8.2**

### **Crédit temps**

En vigueur non étendu

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, les partenaires sociaux pourront attribuer une enveloppe budgétaire pour financer des crédits temps accordés aux fédérations des organisations syndicales représentatives de la branche selon des modalités qui seront définies par le règlement intérieur de l'AGFAP 65.

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant ni en déduction des congés annuels, ni des autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du même titre.

## **Article 8.3**

### **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

En vigueur non étendu

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du code du travail, dont la durée totale ne peut excéder 18 jours par an.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dont la durée totale annuelle ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La demande écrite doit être réceptionnée par l'employeur au moins 30 jours à l'avance.

Le nombre de jours susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise est déterminé par la réglementation en vigueur et par l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise en application de l'article L. 3142-10 du code du travail.

Ce congé donne lieu à participation aux frais à hauteur de 0,08 % du montant, entendu au sens de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours (montant déductible du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue), augmenté de 0,05 % de la masse salariale brute de l'année en cours.

## **Article 9**

### **Fonction syndicale**

En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence effective dans l'établissement est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il jouira pendant 6 ans, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans son poste ou dans l'emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

D'autre part, s'il reprend effectivement ses fonctions, il conservera l'ancienneté acquise à la date de son départ.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard 30 jours après l'expiration du mandat de l'intéressé.

## **Titre III Instances représentatives du personnel (IRP)**

### **Délégués du personnel. – Comité d'entreprise ou d'établissement Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

#### **Article 10**

##### **Instances représentatives du personnel**

En vigueur non étendu

#### **Article 10.1**

##### **Délégués du personnel**

En vigueur non étendu

Les règles applicables aux délégués du personnel sont déterminées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Les parties rappellent en particulier ce qui suit :

Pour l'élection des délégués du personnel, sont électeurs les employés salariés de 16 ans révolus ayant travaillé 3 mois au moins dans l'établissement et sont éligibles les salariés de 18 ans révolus ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'établissement.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise durant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant syndical lors des réunions avec l'employeur.

Une convention collective à jour doit être remise aux délégués du personnel à leur installation et les copies des avenants agréés leur seront transmises.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent en outre, en application des articles L. 2313-13 à L. 2313-15 du code du travail, les attributions du comité d'entreprise.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres dudit comité ; ils sont également soumis aux mêmes obligations, conformément aux articles L. 2313-16 et L. 4611-2 du code du travail.

#### **Article 10.2**

##### **Comité d'entreprise ou comité d'établissement**

En vigueur non étendu

#### **Article 10.2.1**

## **Constitution**

En vigueur non étendu

Pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise, sont électeurs les employés salariés de 16 ans révolus travaillant au moins depuis 3 mois dans l'établissement et sont éligibles les salariés de 18 ans révolus travaillant au moins depuis 1 an dans l'établissement.

Toute entreprise dont le nombre de salariés est égal ou supérieur à 50 salariés, dans un ou plusieurs établissements, constituera un comité d'entreprise.

Conformément à la loi, un comité d'établissement est constitué dans tout établissement employant au moins 50 salariés. Lorsqu'il y a plusieurs établissements distincts, il est constitué un comité central d'entreprise en accord entre les partenaires sociaux.

### **Article 10.2.2**

#### **Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement**

En vigueur non étendu

En application des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement a des attributions économiques et des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

En matière d'attributions économiques, il est informé sur la situation financière, les projets de restructuration, la situation de l'emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle.

Il est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement ou de l'entreprise en application des articles L. 2323-6 et suivants du code du travail.

Les règles de fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement sont définies par le règlement intérieur du comité dès la première réunion.

### **Article 10.2.3**

#### **Financement**

En vigueur non étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement reçoit une contribution qui ne peut être inférieure à 1,25 % de la masse salariale brute pour financer les activités sociales et culturelles dont il a la charge directe ou indirecte. De même, une subvention de 0,2 % de la masse salariale est attribuée au fonctionnement du comité, sauf si l'employeur le fait bénéficier d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à cette subvention.

### **Article 10.3**

#### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminées par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

## **Article 10.3.1**

### **Attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

En vigueur non étendu

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT, dont les membres sont désignés par un collège de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, a pour mission :

- la protection de la santé physique et mentale dont les risques psycho-sociaux ainsi que la sécurité des travailleurs sur les sites ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les femmes ;
- l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

## **Article 10.3.2**

### **Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 4614-14 du code du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, le financement de cette formation est pris en charge dans le cadre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans la limite de 3 jours par membre et par an.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation est assurée conformément à l'article L. 2325-44 du code du travail.

L'organisme dispensateur de cette formation doit répondre aux critères définis par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

## **Article 10.4**

### **Délégation unique**

En vigueur non étendu

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise après avoir consulté les instances.

La mise en place de la délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise en application de l'article L. 2326-1 du code du travail.

Dans le cadre de la délégation unique, délégués du personnel et comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

Le temps nécessaire de délégation ne peut excéder 20 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

## **Titre IV Mode et conditions de recrutement**

### **Article 11**

#### **Généralités**

En vigueur non étendu

Le recrutement du personnel est réalisé par l'employeur ou son représentant mandaté. Lors de l'examen des candidatures, il est tenu de se conformer notamment aux dispositions de l'article 7.1 du titre II de la présente convention et des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'embauche est confirmée obligatoirement à l'intéressé, qui en accuse réception en signant un document écrit (lettre, contrat, notices d'information...) dans lequel sont indiqués :

- la date d'entrée ;
- la nature du contrat ;
- la nature de l'emploi ou des fonctions ;
- le ou les lieux où s'exercera l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération brute mensuelle y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- la durée de la période d'essai et du délai de préavis relatif à la démission ou au licenciement ;
- le type de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la convention collective appliquée et les modalités de consultation ;
- l'indication qu'un exemplaire du règlement intérieur est remis à l'intéressé.

Toute modification dans la fonction ayant ou non une incidence sur le salaire fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

### **Article 12**

#### **Diplômes et titres**

En vigueur non étendu

Le personnel est recruté sur présentation de diplômes ou certificats justifiant la qualification ou l'apprentissage d'un métier. Il ne pourra être confirmé dans la fonction à la fin de la période d'essai que s'il a présenté les aptitudes professionnelles et que si les pièces justificatives requises ont été fournies.

Les qualifications professionnelles des ressortissants d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sont reconnues dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les titres et diplômes mentionnés dans la présente convention peuvent être remplacés par un titre ou diplôme européen suivant les dispositions du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit posséder les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Le postulant recevra un avis de réception du dossier dans un délai de 30 jours à compter de la réception des pièces et sera informé, le cas échéant, de tout document manquant.

## **Article 13**

### **Visite médicale**

En vigueur non étendu

En application des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail et à l'initiative de l'employeur, tout postulant est soumis à l'examen médical prévu par les dispositions réglementaires visant chaque type d'établissement et service relevant du champ d'application de la présente convention avant l'expiration de la période d'essai.

Si le salarié est reconnu inapte au service de l'établissement, son contrat sera rompu.

En ce cas, l'intéressé sera prévenu par la direction que le refus d'embauche est dû à son inaptitude physique pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes les dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

## **Article 14**

### **Période d'essai**

En vigueur non étendu

Pour les cadres, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois.

Pour les autres personnels sous contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

D'un commun accord entre les parties, cette période d'essai peut être écourtée.

# **Titre V Contrat de travail à durée déterminée**

## **Article 15**

### **Conditions**

En vigueur non étendu

## **Article 15.1**

### **Motifs du contrat**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, les membres du personnel temporaire de toutes catégories sont embauchés pour un travail déterminé et ayant un caractère temporaire dans les cas suivants, notamment :

- remplacement d'un salarié en cas :
- d'absence ;
- de passage provisoire à temps partiel conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi au titre de dispositions légales ;
- pour assurer au salarié un complément de formation dans une durée et des conditions fixées par décret.

## **Article 15.2**

### **Réglementation**

En vigueur non étendu

La relation contractuelle entre un employeur et un salarié sous contrat à durée déterminée doit être conforme aux articles L. 1241-1 à L. 1248-11 du code du travail.

Un contrat à durée déterminée, quel qu'en soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.



## **Article 15.3**

### **Candidat-élève avant formation**

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 1242-3 du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus avec des candidats-élèves ou stagiaires d'une durée maximale de 2 ans avant l'entrée en centre de formation dans le champ d'application professionnel défini à l'article 1er de la présente convention.

## **Article 16**

### **Passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée**

En vigueur non étendu

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Tout salarié embauché qui, satisfaisant aux conditions prévues aux articles 13 et 14 de la présente convention, passerait à la fin du contrat à durée déterminée dans l'effectif permanent de l'établissement est exempté de la période d'essai. Son ancienneté prend effet du jour de son embauche provisoire au prorata du temps passé dans l'entreprise. Il ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat en application de l'article L. 1243-8 du code du travail.

## **Titre VI Rémunérations**

### **Article 17**

#### **Rémunérations**

En vigueur non étendu

Les appointements et salaires du personnel font l'objet d'un barème annexé à la présente convention. Le salaire mensuel de chaque emploi au-dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré est défini par la valeur du point multipliée par le coefficient hiérarchique.

### **Article 17.1**

#### **Egalité des rémunérations**

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même temps de travail ou pour un travail de valeur égale.

La rémunération est constituée du salaire mensuel défini à l'article 17 augmenté des avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

### **Article 17.2**

#### **Rémunérations majorées de l'ancienneté**

En vigueur non étendu

Les avancements au titre de l'ancienneté sont réglés par les barèmes annexés à la présente convention.

Pour les personnels titulaires d'un diplôme professionnel ou pouvant justifier de qualifications techniques, il sera tenu compte des années d'exercice effectif dans la profession depuis l'obtention du diplôme ou des qualifications.

- a) Pour les services accomplis hors des établissements relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1er, l'ancienneté est reprise en totalité pour les 6 premières années et à 50 % au-delà.
- b) Pour les services accomplis dans les établissements ou services relevant du champ d'application de la présente convention défini à l'article 1er, l'ancienneté est reprise intégralement.

### **Article 18**

#### **Changement d'emploi**

En vigueur non étendu

Les salariés accédant à un emploi de qualification supérieure sont nommés sans pouvoir prétendre à une majoration de rémunération résultant de l'ancienneté acquise dans leur ancien emploi.

Lorsque les intéressés bénéficiaient dans leur ancien emploi d'une rémunération supérieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions ci-dessus, ils seront classés dans leur nouvelle grille dans l'échelon égal ou immédiatement supérieur avec maintien du niveau d'ancienneté dans l'échelon.

## **Article 19**

### **Bulletins de salaire**

En vigueur non étendu

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois pour un horaire de travail effectif déterminé.

Le versement du salaire donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire conformément notamment aux articles L. 3243-1, L. 3243-2, L. 3243-4 et R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail.

## **Titre VII Durée et conditions de travail**

### **Article 20**

#### **Durée du travail**

En vigueur non étendu

La durée effective du travail au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1 82 heures annuelles.

D'une manière spécifique dans le secteur social et médico-social, 1/10 de la durée totale contractuelle de travail du personnel éducatif d'encadrement des usagers sera consacré aux temps de synthèse, de réunion et de préparation nécessaires à l'exercice de la fonction.

### **Article 20.1**

#### **Appréciation de la durée du travail**

En vigueur non étendu

Dans les établissements ou entreprises assurant un service continu auprès des usagers et pour tenir compte de leur particularité, l'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle ou roulement), mensuelle (cycle ou roulement), pluri-mensuelle (cycle ou roulement) dans la limite de 12 semaines, annuelle.

La durée journalière maximale de travail ne peut dépasser 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures, au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien.

Le repos quotidien peut être ramené à 9 heures afin d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

### **Article 20.2**

#### **Equivalence**

En vigueur non étendu

Dans le cas où le personnel médical, paramédical ou éducatif employé à temps complet assure en chambre de veille la responsabilité de la garde des usagers du coucher au lever pendant une durée maximale de 12 heures, cette garde fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes : les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail effectif ; au-delà et au maximum pour les 3 heures suivantes, chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail effectif. Les heures de présence sont comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour le calcul de l'amplitude de travail.

Lorsque, exceptionnellement et après accord de la direction, un personnel de garde doit assurer un service qui l'oblige à intervenir au-delà de 1 heure ou pour un nombre d'interventions inhabituelles, le temps d'intervention sera compté en temps de travail effectif.

## **Article 20.3**

### **Temps partiel**

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail et à l'accord étendu de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au temps partiel du 22 novembre 2013, des salariés peuvent être employés à temps partiel.

## **Titre VIII Heures supplémentaires et complémentaires. – Sujétions**

### **Article 21**

#### **Heures supplémentaires**

En vigueur non étendu

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence ;
- en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures, sur la période considérée ou au-delà de 1 82 heures annuelles.

Ces heures sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures par année civile.

Elles donnent lieu en priorité à un repos compensateur majoré dans les conditions légales (art. L. 121-24 et D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail) ou à une rémunération majorée conformément aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 du code du travail.

### **Article 22**

#### **Heures complémentaires**

En vigueur non étendu

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois qui ne peuvent excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires sont majorées à 10 % dès la première heure et à 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié au niveau d'un temps complet.

### **Article 23**

#### **Sujétions particulières**

En vigueur non étendu

Sont attribuées pour les motifs suivants :

- par nuit de présence dans l'établissement, qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte telle que prévue à l'article 20.2 : 2 points par nuit ;
- par dimanche et jour férié de présence dans l'établissement, qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte : 1,25 point par heure de travail effectif ;

- pour amplitude habituelle de travail supérieure à 10 heures (de la prise de fonction à la fin du service en incluant les interruptions) : 6 points par mois ;
- pour transfert d'établissement dans le cadre des séjours autorisés par l'autorité de contrôle pour tout le personnel qui n'est pas engagé spécifiquement pour ce transfert : 3 points par jour de travail effectif.

## **Titre IX Résiliation ou rupture du contrat de travail. – Préavis**

### **Article 24**

#### **Résiliation du contrat de travail. – Préavis**

En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai par l'une des deux parties contractantes, hormis en cas de faute grave ou de faute lourde, sauf en cas de cessation de l'entreprise, la durée du préavis réciproque sera fixée à :

a) Pour le personnel sous contrat à durée déterminée.

Un jour par semaine de travail compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis. Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

b) Pour le personnel sous contrat à durée indéterminée non cadre.

Démission : préavis de 1 mois.

Licenciement :

– avant 1 an de présence : pas d'indemnité de licenciement et préavis de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ;

– à partir de 1 an de présence : indemnité de licenciement et préavis de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ;

– à partir de 2 ans de présence : indemnité de licenciement et préavis de 2 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée :

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun du principe d'une rupture conventionnelle en application des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

### **Article 25**

#### **Indemnité de licenciement**

En vigueur non étendu

L'indemnité de licenciement est calculée ainsi qu'il suit, en tenant compte des temps passés dans l'entreprise ou l'établissement : 1/2 mois par année de service au prorata du temps de travail (temps partiel).

Elle ne pourra être supérieure à 6 mois jusqu'à 22 ans d'ancienneté.

A partir de 23 ans, elle sera augmentée de 1/3 de mois par an.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.



## **Article 26**

### **Situation des parties pendant le préavis**

En vigueur non étendu

Le personnel bénéficie de 2 heures par jour de travail pour la recherche d'un emploi, qui sont payées uniquement en cas de licenciement hors faute grave ou lourde. A la demande du salarié et après accord de la direction, ces 2 heures sont cumulables.

Le salarié licencié peut résilier son contrat de travail dans les 24 heures s'il trouve un emploi avant l'expiration de son préavis. Dans ce cas-là, l'employeur ne rémunérera que le temps de préavis réellement effectué en plus de l'indemnité de licenciement s'il y a lieu.

En cas d'inobservation du préavis et, sauf accord entre les parties, l'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai-préavis devra à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée de délai-préavis restant à courir.

# **Titre X Suspension du contrat de travail**

## **Article 27**

### **Absence et suspension du contrat de travail**

En vigueur non étendu

#### **Article 27.1**

##### **Justification des absences**

En vigueur non étendu

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une demande d'autorisation. Si l'absence est imprévisible, l'employé doit prévenir ou faire prévenir la direction dans les meilleurs délais pour lui permettre d'assurer la continuité du service. En outre, l'employé doit justifier de son absence dans les 2 jours.

Si l'absence est due à la maladie ou à un accident, la justification prendra la forme d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'arrêt de travail. En cas de prolongation, l'employeur doit être prévenu avant la date de reprise initiale prévue.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, non suivi d'effet dans un délai de 2 jours, entraîne la rupture du contrat de travail du fait du salarié, l'employeur en prenant acte, après avoir convoqué le salarié à l'entretien préalable prévu à l'article L. 1232-1 du code du travail.

#### **Article 27.2**

##### **Absences de courte durée**

En vigueur non étendu

Toute absence résultant de maladie ou d'accident du travail suspend le contrat de travail, sans effet sur l'ancienneté s'il s'agit d'un accident de travail.

#### **Article 27.3**

##### **Absences de longue durée pour cause de maladie**

En vigueur non étendu

Lorsque l'absence est d'une durée continue supérieure à 6 mois, le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur et après l'entretien préalable, en raison de la désorganisation objective de l'entreprise sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

#### **Article 27.4**

## **Priorité de réembauche**

En vigueur non étendu

Le salarié dont le contrat de travail aura été rompu en application de l'article 27.3 bénéficie, à compter de la date de consolidation de son état qu'il fera connaître à son employeur, d'une priorité pour un emploi au même poste pendant 1 an.

## **Article 27.5**

### **Incapacité permanente**

En vigueur non étendu

Dans le cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail pour une cause autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, après recherche de reclassement conformément aux recommandations du médecin du travail et entretien préalable, il peut être mis un terme au contrat du salarié inapte conformément aux articles L. 1226-2 à L. 1226-4-1 du code du travail.

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1226-7 et L. 1226-17 du code du travail, lorsque l'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraîne la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il est versé au salarié une indemnité compensatrice et une indemnité spéciale de licenciement conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail.

## **Article 28**

### **Cession, fusion, changement d'implantation**

En vigueur non étendu

Si un établissement ou un service vient à changer d'organisme gestionnaire du fait d'une cession ou d'une fusion, il y a continuité pour les salariés qui conservent tous les droits acquis à la date du changement d'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Si un employeur décide de changer le lieu d'implantation de son établissement, le personnel qui désirera le suivre continuera à bénéficier de droit des avantages acquis sans qu'il y ait rupture du contrat de travail.

# **Titre XI Licenciement pour motif économique**

## **Article 29**

### **Licenciement pour motif économique**

En vigueur non étendu

Les licenciements pour motif économique ne portant pas sur des emplois temporaires pour des travaux exceptionnels ne peuvent être décidés par l'employeur qu'après information des représentants du personnel, comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux, qui peuvent faire valoir toute observation susceptible de modifier les décisions à intervenir dans le nombre ou l'ordre des licenciements.

## **Article 30**

### **Modalités**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront suivant les besoins institutionnels en tenant compte :

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

Durant 1 an, le personnel licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans sa catégorie pour un emploi similaire ou équivalent à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai, conformément à l'article L. 1233-45 du code du travail. Le personnel garde ses droits à l'ancienneté acquise à la date du licenciement.

Si le salarié a obtenu une nouvelle qualification, il bénéficie d'une priorité de réembauche au titre de celle-ci, dans un délai de 1 an, s'il en informe l'employeur.

## **Titre XII Retraite**

### **Article 31**

#### **Départ à la retraite**

En vigueur non étendu

Tout salarié, dès lors qu'il est en droit de faire liquider sa retraite, pourra faire valoir ses droits à celle-ci en respectant le délai de préavis du départ à la retraite identique à celui qui s'applique en cas de démission.

### **Article 32**

#### **Indemnités de départ à la retraite**

En vigueur non étendu

Dans le cas précité ci-dessus, l'indemnité de fin de carrière est calculée ainsi qu'il suit en tenant compte des temps de service dans le champ d'application de la présente convention :

- moins de 10 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective : 1/10 de mois de ses rémunérations brutes au prorata du temps de travail ;
- entre 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : 1 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements ;
- entre 15 ans et moins de 25 ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : 3 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements ;
- plus de 25 ans dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention : 6 mois de ses rémunérations brutes sur la base des derniers appointements.

Pour les salariés à temps partiel :

Si pendant les 5 dernières années, le salarié est passé de temps partiel à temps plein, le calcul de l'indemnité se fera sur la base d'un temps plein.

## **Titre XIII Congés payés annuels. – Dispositions générales**

### **Article 33**

#### **Période ouvrant droit au congé payé annuel**

En vigueur non étendu

Sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul du congé payé annuel :

- les périodes de congé payé annuel ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues à l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif « ARTT » conclu ;
- les périodes de suspension de contrat de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes d'obligation militaire prévues à l'article L. 3142-67 du code du travail ;
- les absences pour maladie d'une durée cumulée inférieure à 30 jours (à partir du 30e jour d'absence pour maladie, le congé payé annuel sera réduit de jour ouvré par période entière de 15 jours d'absence) ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, de stages de formation ;
- les absences lors des congés individuels de formation ou du droit individuel à la formation ;
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;
- les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le code du travail ;
- les congés de courte durée prévus par le titre XIII de la présente convention.

### **Article 34**

#### **Durée du congé payé annuel**

En vigueur non étendu

Le personnel salarié de la présente convention bénéficie chaque année de congés payés annuels dont la durée est de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif et période assimilée, soit 25 jours ouvrés pour une année complète de travail effectif et périodes assimilées.

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul de nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu, soit 25 jours ouvrés pour une salariée à temps complet.

### **Article 35**

#### **Rémunération du congé payé annuel**

En vigueur non étendu

La rémunération du congé payé annuel est identique à celle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Elle ne peut être inférieure à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

## **Article 36**

### **Rémunération du congé payé annuel pour le salarié travaillant à temps partiel**

En vigueur non étendu

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé annuel dont la durée est calculée comme il est indiqué à l'article 34.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail aurait été modifiée au cours de la période de référence, la durée sera calculée comme indiqué à l'article 34.

La rémunération du congé payé annuel sera la même que celle qu'il percevrait s'il était en service. Elle ne peut être inférieure à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

## **Article 37**

### **Période de référence**

En vigueur non étendu

La période de référence à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée du 1er juin de l'année au 31 mai de l'année suivante.

## **Article 38**

### **Prise du congé payé annuel**

En vigueur non étendu

La période normale de prise des congés payés annuels est fixée pour chaque année du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

Un congé payé annuel ne peut être reporté après le 30 avril ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice s'il n'a pas été pris à cette date, sauf circonstances exceptionnelles ou accord écrit entre les parties conformément au code du travail.

Pour les salariés bénéficiant d'un droit à congés payés annuels de 25 jours ouvrés, le congé principal de 20 jours dont 15 jours consécutifs doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

Si, à l'initiative de la direction et après accord du salarié intéressé, tout ou partie de ce congé principal est pris hors de cette période, le salarié bénéficie de jours de fractionnement, soit 2 jours ouvrés pour une période au moins égale à 6 jours et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Sur la demande motivée du salarié, la direction pourra accorder à titre exceptionnel une dérogation à la prise de congé principal hors de la période du 1er mai au 31 octobre. Dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas de jour(s) de fractionnement.

## **Article 39**

### **Fermeture de l'établissement**

En vigueur non étendu

Lorsque le congé payé annuel s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, des délégués syndicaux, avec l'agrément des salariés.

## **Article 40**

### **Planning des congés payés annuels**

En vigueur non étendu

Au plus tard le 31 mars de chaque année, la direction établit et diffuse l'état des congés payés annuels du personnel, après avis des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des souhaits du personnel, notamment en tenant compte des possibilités des congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité en application de l'article L. 3141-15 du code du travail ;
- des charges de famille : les employés ayant des enfants à charge d'âge scolaire auront priorité pour le choix de leurs congés, ceci en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents ;
- de l'activité chez un ou plusieurs employeurs pour les salariés travaillant à temps partiel.

Des conjoints travaillant dans le même établissement ont droit à un congé simultané.

## **Article 41**

### **Maladie. – Maternité**

En vigueur non étendu

Si un salarié se trouve absent pour maladie justifiée ou congé de maternité à la date fixée comme début de son congé payé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou maternité si les nécessités de service le permettent et après accord notifié par courrier de la direction. Sinon, les congés seront repoussés à une date ultérieure fixée après accord entre les parties.

## **Article 42**

### **Maladie pendant le congé payé annuel**

En vigueur non étendu



Si un salarié tombe malade au cours de son congé payé annuel, il sera mis en congé de maladie dès qu'il aura fait connaître son état à la direction de son établissement et en aura justifié par un certificat médical.

Le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période du congé de maladie. La date de reprise du travail sera reportée à la demande du salarié et après accord écrit de la direction. Le reliquat du congé sera reporté à une date postérieure à la date de reprise fixée après accord entre les parties en tenant compte de nécessités de service.

## **Titre XIV Congés exceptionnels des secteurs social et médico-social**

### **Article 43**

#### **Congés exceptionnels**

En vigueur non étendu

#### **Article 43.1**

##### **Etablissement du secteur enfance**

En vigueur non étendu

En sus des congés payés annuels, les salariés relevant du personnel éducatif, pédagogique, social, soignant et de direction ont droit au bénéfice de 6 jours ouvrés de congés dont 5 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal. Tous les autres personnels bénéficieront de 3 jours consécutifs dans les mêmes conditions. La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif.

Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.

#### **Article 43.2**

##### **Etablissement du secteur adulte**

En vigueur non étendu

En sus des congés payés annuels, le personnel qui a la charge effective et directe des personnes adultes handicapées dans les maisons d'accueil spécialisé et les foyers d'accueil médicalisé bénéficie de 6 jours ouvrés de congés dont 5 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire au cours des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal. La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif. Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service.

## **Titre XV Congés de courte durée**

### **Article 44**

#### **Jours fériés**

En vigueur non étendu

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël. Des jours fériés supplémentaires sont accordés pour la Moselle, le Bas-Rhin et le Haut-Rhin en application de l'article L. 3134-13 du code du travail.

A l'occasion des jours fériés légaux hormis le 1er Mai, il est accordé à tous les salariés 1 jour de congé sans diminution de salaire.

Les salariés qui ne peuvent bénéficier de ces congés le jour même des jours fériés ont droit à un repos compensateur de même durée pris selon les nécessités de service.

Les salariés dont le repos hebdomadaire n'est pas habituellement le samedi et dimanche ont droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

Les salariés dont le repos hebdomadaire est habituellement le samedi et dimanche n'ont pas droit à un repos compensateur lorsque les jours fériés légaux coïncident avec leur repos hebdomadaire.

A l'exclusion du congé du 1er Mai, les congés fériés peuvent être pris en un ou plusieurs congés continus après accord entre les parties.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel « ARTT ».

### **Article 45**

#### **1er Mai**

En vigueur non étendu

Le congé du 1er Mai est accordé dans les conditions prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail et la réglementation en vigueur.

### **Article 46**

#### **Rémunération du jour férié**

En vigueur non étendu

Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié autre que le 1er Mai renonçait à la demande de la direction au repos compensateur, l'employeur devrait lui payer le temps travaillé en plus de son salaire mensuel normal.

Ces dispositions ne peuvent être contraires à l'accord-cadre conventionnel « ARTT ».

En ce qui concerne le 1er Mai, les salariés occupés ce jour-là ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

## **Article 47**

### **Repos dominical**

En vigueur non étendu

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Dans le cadre de la dérogation permanente de droit liée à l'ouverture toute l'année des établissements et services, le repos hebdomadaire du dimanche sera accordé par roulement selon les nécessités de service à tous les salariés ne bénéficiant pas habituellement de leur repos hebdomadaire ce jour-là.

## **Article 48**

### **Congés payés exceptionnels pour événement familial**

En vigueur non étendu

Les congés payés exceptionnels pour événement familial seront accordés, sur justification, dans les conditions suivantes.

- pour la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- pour le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un salarié : 5 jours ouvrés ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- pour le décès d'un enfant de conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 5 jours ouvrés,
- pour le décès d'un conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin : 5 jours ouvrés ;
- pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès d'une grand-mère, d'un grand-père, d'un petit-fils, d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère, lorsque le conjoint travaille dans la même entreprise : 2 jours ouvrés ;

Un ou 2 jours supplémentaires pourront être accordés selon que les cérémonies aient lieu à plus de 300 ou plus de 600 kilomètres, sur justification de ce déplacement.

Les congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En accord avec la direction, ils devront être pris dans les 15 jours entourant l'événement.

## **Article 49**

### **Autres congés exceptionnels**

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3142-78 à L. 3142-91 du code du travail, le salarié peut prétendre à un congé pour la création ou la reprise d'entreprise d'une durée maximale de 1 an, éventuellement prolongée d'autant, à une période de travail à temps partiel ou à un congé sabbatique d'une durée maximale de 11 mois.

Pendant ces congés, le contrat de travail est suspendu.

## **Article 50**

### **Congés pour convenance personnelle**

En vigueur non étendu

Des congés pour convenance personnelle d'une durée maximale de 3 mois pourront être accordés exceptionnellement par la direction si les nécessités de service le permettent.

Selon le choix du salarié concerné, le congé pour convenance personnelle est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. Dans ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

## **Article 51**

### **Congés de solidarité familiale**

En vigueur non étendu

Des congés de solidarité familiale pourront être accordés à un salarié appelé à soigner un membre direct de sa famille sur justification médicale de la maladie de son parent.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Selon le choix du salarié concerné, le congé de solidarité familiale est accordé soit sans solde, soit en déduction du congé payé annuel acquis au jour de la prise de congé. Dans ce cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

# **Titre XVI Congés de maladie**

## **Article 52**

### **Rémunération annuelle**

En vigueur non étendu

Sous réserve de dispositions plus favorables propres à chaque établissement, en cas d'arrêt de travail dû à la maladie, reconnue par la sécurité sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement recevront, à partir du 4<sup>e</sup> jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

En cas d'hospitalisation de plus de 2 jours, le complément de salaire sera versé dès le 1<sup>er</sup> jour.

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie professionnelle ou à un accident de travail reconnu par la sécurité sociale, les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif continu ou discontinu dans l'établissement recevront, à partir du 1<sup>er</sup> jour, des indemnités journalières complémentaires. L'ancienneté requise est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur.

Le montant de ces indemnités sera calculé de façon que le salarié malade perçoive l'équivalent de son salaire s'il avait travaillé, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur jusqu'à la fin du 3<sup>e</sup> mois.

Si un arrêt de travail a déjà été constaté au cours des 6 derniers mois d'activité dans l'entreprise, les indemnités complémentaires seront versées à partir du 8<sup>e</sup> jour. Si ce nouvel arrêt est dû à une hospitalisation, les indemnités complémentaires seront versées à partir du 4<sup>e</sup> jour.

Dans le cas d'une maladie de longue durée, reconnue comme telle par la sécurité sociale, l'équivalent de plein salaire sera maintenu jusqu'à la fin des 90 premiers jours de l'arrêt de travail.

En aucun cas, un salarié malade ne pourra percevoir globalement, tant de la sécurité sociale que de l'établissement ou d'un régime de prévoyance auquel participe l'établissement, des indemnités journalières supérieures au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le cas échéant, ces dispositions ne font pas obstacle au licenciement, compte tenu, néanmoins, des garanties prévues à l'article 24 de la convention collective.

Toutefois, en aucun cas, le licenciement ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé du bénéfice des indemnités complémentaires prévues ci-dessus.

## **Article 53**

### **Réouverture des droits**

En vigueur non étendu

Si au cours d'une période de 12 mois, un employé a épuisé ses droits aux indemnités complémentaires prévues ci-dessus, une reprise effective du travail de 1 an sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions de cet article.

## **Article 54**

## **Contrôle médical**

En vigueur non étendu

A tout moment, la direction devra être tenue au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail, afin qu'elle puisse procéder à tout contrôle médical qu'elle jugera nécessaire.

## **Article 55**

### **Recours après contrôle médical**

En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié conteste l'avis donné par le médecin chargé du contrôle par la direction, il a toujours la possibilité de faire appel devant un médecin expert agréé par l'établissement et désigné par accord entre son médecin traitant et le médecin contrôleur.

## **Titre XVII Emplois particuliers**

### **Article 56**

#### **Services contagieux ou équivalents**

En vigueur non étendu

Les personnes attachées à des services contagieux ou exposées aux rayons X, ou employant à l'usage des malades une thérapeutique susceptible de provoquer des accidents au détriment des salariés subiront les examens prévus par les règlements.

Les mesures prophylactiques et préventives réglementaires et nécessaires devront être appliquées par l'établissement et observées par le personnel dans le cadre des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail portant sur la création et le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### **Article 57**

#### **Radiologie**

En vigueur non étendu

En ce qui concerne les employés affectés d'une façon permanente dans les services de radiologie, la direction appliquera strictement la réglementation concernant la protection de ce personnel en application des articles L. 4451-1 et L. 4451-2 du code du travail.

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



# **Titre XVIII Congés de maternité et d'adoption**

## **Article 58**

### **Congés de maternité et d'adoption**

En vigueur non étendu

Le congé de maternité est accordé conformément à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit à un congé d'adoption, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour les droits relatifs à l'ancienneté dans l'entreprise.

### **Article 58.1**

En vigueur non étendu

Les salariés comptant une année de service effectif au jour de la naissance ou de l'adoption bénéficieront pendant la durée du congé auquel ils ont droit, en fonction des dispositions légales et réglementaires, d'indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

### **Article 58.2**

En vigueur non étendu

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122 du code de la santé publique.

A compter du 1er jour du 4e mois de grossesse, les horaires de travail des femmes enceintes seront aménagés de la façon suivante : les salariées à temps complet et à temps partiel correspondant au moins à un mi-temps bénéficient d'une réduction de 1/7 de la durée quotidienne de leur travail (temps plein : 1 heure ; mi-temps : 1/2 heure).

Suivant les nécessités du service, et en accord avec l'intéressée, ce crédit de réduction quotidienne d'horaire pourra être pris soit en une fois au début ou à la fin du poste de travail, soit fractionné dans la journée.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché qui travaille de nuit doit être affectée à un poste de jour :

- à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé post-natal à temps partiel ;
- à la demande du médecin du travail qui constate que le poste de nuit est incompatible avec son état pendant la durée de sa grossesse et pendant au maximum 1 mois après le retour du congé.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

## **Article 59**

## **Congé post-natal ou post-adoption**

En vigueur non étendu

A l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout parent comptant au moins 1 an d'ancienneté au jour de la naissance ou de l'adoption aura droit, sur sa demande,

- soit à un congé parental de 1 an pouvant être prolongé deux fois jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
- soit à la réduction de sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

A l'issue du congé parental d'éducation le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans le cas où le salarié désire reprendre son activité avant le terme prévu du congé parental conformément au code du travail, il devra adresser une demande motivée 1 mois à l'avance.

Dans le cas où il ne reprendrait pas son emploi à l'issue de ce congé, et, à condition d'en faire la demande dans le délai de 1 mois, le salarié bénéficierait pendant 1 an d'une priorité d'embauche dans son poste.

## **Titre XIX Exécution du service**

### **Article 60**

#### **Autorité compétente**

En vigueur non étendu

Les membres du personnel sont placés sous l'autorité du chef d'établissement et, de façon générale, de toute personne ayant reçu délégation explicite de ce dernier.

Tous les employés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

### **Article 61**

#### **Organisation générale du travail**

En vigueur non étendu

En fonction du projet institutionnel et après concertation avec les personnels et approbation de l'autorité gestionnaire, un projet pédagogique éducatif et ou thérapeutique est établi.

Dans le cadre de ce programme, de ses objectifs, et en fonction du budget, la direction organise le travail de manière à mettre en œuvre toutes les conditions susceptibles de permettre la réalisation des objectifs.

Pour ce faire :

- elle informe régulièrement les instances représentatives du personnel, notamment le comité d'entreprise dans le cadre des informations socio-économiques ;
- elle exerce son pouvoir de gestion dans le respect de l'intérêt général et des objectifs déterminés par le projet institutionnel ;
- elle exerce son pouvoir disciplinaire dans le respect du règlement intérieur, de la présente convention et du code du travail.

### **Article 62**

#### **Emploi du temps**

En vigueur non étendu

L'emploi du temps de tout le personnel est affiché dans l'établissement par la direction. Des emplois du temps sont établis suivant les nécessités du service. La direction se réserve le droit de modifier le déroulement de l'emploi du temps (tableau de service) suivant les besoins de l'établissement en avertissant les personnels concernés 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et non prévisibles.

### **Article 63**

#### **Exécution du travail**

En vigueur non étendu

Dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession, en cas d'empêchement d'un membre du personnel chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter la tâche demandée sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

## **Article 64**

### **Affectations provisoires**

En vigueur non étendu

Après consultation des instances représentatives du personnel, la direction peut procéder à toute affectation provisoire nécessitée par les besoins du service. Le personnel ainsi muté sera réintégré dans son poste habituel quand la cause de son déplacement aura disparu. Le classement de ces employés ne pourra être modifié et leur rémunération ne pourra être diminuée.

## **Article 65**

### **Indemnités**

En vigueur non étendu

Si, pour des raisons d'ordre technique, et en considération des besoins du service, la direction est appelée à déplacer momentanément un employé de toutes catégories en l'employant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont habituellement confiés, notamment en lui confiant le remplacement d'un employé d'une catégorie professionnelle supérieure, l'employé remplaçant pourra prétendre à une indemnité différentielle égale à la différence entre les salaires de base des salariés considérés pour la durée d'un remplacement excédant 1 mois par an. Toutefois, cette indemnité ne sera pas due à l'employé dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un employé de catégorie professionnelle supérieure auquel il est adjoint.

## **Article 66**

### **Vêtements de travail**

En vigueur non étendu

Quand l'emploi le nécessite, les vêtements de travail sont fournis et entretenus par l'employeur.

## **Article 67**

### **Obligation de confidentialité : discrétion et secret professionnel**

En vigueur non étendu

Le droit à la confidentialité est garanti à toute personne prise en charge par le secteur sanitaire (art. L. 1110-4 du code de la santé publique, art. L. 161-36-1 du code de la sécurité sociale) et à tout usager du secteur social et médico-social (art. L. 311-3 du code de l'action sociale et des familles).

En conséquence, le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue en ce qui concerne la situation des personnes accueillies ainsi que l'activité économique (clients, marchés, procédés...).

Le personnel de soins ainsi que du service social est tenu de respecter le secret professionnel.

## **Article 68**

### **Règlement intérieur**

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 1311-1 et suivants du code du travail, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement 20 salariés et plus.

Il énonce :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel prévues par le code du travail.

La mission d'intérêt général confiée aux établissements et le handicap des personnes hébergées obligent à veiller en toutes circonstances à la sécurité et à la bienveillance de celles-ci.

## **Titre XX Sécurité, hygiène**

### **Article 69**

#### **Médecine du travail**

En vigueur non étendu

Le personnel est tenu de se soumettre à l'ensemble des visites et examens obligatoires de médecine du travail, demandés par la direction, et ce conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 70**

#### **Examens médicaux obligatoires**

En vigueur non étendu

Le personnel est tenu de se soumettre aux différents examens médicaux particuliers liés à l'activité professionnelle en application des dispositions du code de la santé publique.

### **Article 71**

#### **Cas particuliers**

En vigueur non étendu

Le personnel logé dans l'établissement devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le médecin de l'établissement, tant pour lui-même que pour sa famille.

### **Article 72**

#### **Installations sanitaires**

En vigueur non étendu

L'employeur met à disposition des salariés des vestiaires, des lavabos, des sanitaires, et le cas échéant des douches.

# **Titre XXI Logement**

## **Article 73**

### **Attribution**

En vigueur non étendu

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement du personnel.

Cependant, l'employeur peut attribuer un logement à son personnel en raison de l'exercice d'une fonction ou de l'exécution d'un contrat de travail.

Le logement peut être fourni à titre gratuit (avantage en nature) ou à titre onéreux (avantage en nature si la participation locative est inférieure à la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation). Les accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) non pris en charge par le salarié constituent un avantage en nature.

## **Article 74**

### **Précarité**

En vigueur non étendu

La mise à disposition du logement fourni par l'employeur est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du contrat de travail dont elle est un accessoire.

## **Article 75**

### **Arrêt de la mise à disposition**

En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à l'occupation des lieux cesse dès la rupture. Un délai de 1 mois sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

Pendant les périodes de maladie, les salariés conservent leur logement même s'ils doivent être hospitalisés.

En cas de décès du salarié, le veuf ou la veuve et ses enfants à charge pourront conserver le logement pendant 3 mois.

En cas de suspension de contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conservera pas la jouissance de son logement sauf décision plus favorable de l'employeur.

## **Article 76**

### **Règlement**

En vigueur non étendu

Dans chaque établissement ou entreprise un règlement spécial relatif à la mise à disposition de logement est établi par l'employeur. Ce règlement est communiqué à l'intéressé préalablement à l'attribution du logement.



## **Titre XXII Fourniture de repas**

### **Article 77**

#### **Repas à titre gratuit**

En vigueur non étendu

Le personnel éducatif, pédagogique et thérapeutique qui prend ses repas avec les usagers dans le cadre du projet de l'établissement bénéficie de la gratuité de ces repas dans le respect de la réglementation fiscale et sociale en vigueur. Ces repas ne constituent pas des avantages en nature.

La fourniture des repas n'est pas due pendant les périodes d'absence même rémunérées.

### **Article 78**

#### **Repas à titre onéreux**

En vigueur non étendu

Le personnel qui n'est pas tenu de prendre son repas avec les usagers peut se restaurer, dans l'établissement ou le service, à titre onéreux, suivant les modalités fixées par le règlement intérieur.

Le coût du repas est fixé à une fois le minimum garanti pour les salariés dont la rémunération se situe au-dessous du plafond de la sécurité sociale.

Il est fixé à une fois et demie le minimum garanti pour les autres salariés.

### **Article 79**

#### **Personnel de cuisine**

En vigueur non étendu

Le personnel de cuisine assurant la préparation des repas bénéficie de l'avantage en nature repas pendant son service, dans le respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur chaque fois que son horaire de travail est compris entre 11 et 14 heures ou entre 18 et 21 heures.

Pendant les périodes de congés payés annuels et d'absences rémunérées, l'avantage en nature repas est maintenu. Une indemnité correspondante se substitue à la fourniture du repas. Cette indemnité est due sur la base du nombre de jours habituellement travaillés et selon les horaires pratiqués par le salarié.

## **Titre XXIII Pourboires et gratifications. – Primes et indemnités**

### **Article 80**

#### **Pourboire et gratification**

En vigueur non étendu

Les pourboires sont interdits. Le personnel ne devra ni les solliciter ni les accepter.

### **Article 81**

#### **Prime de service et d'assiduité**

En vigueur non étendu

Une prime de service et d'assiduité est attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année.

Dans les établissements saisonniers, cette prime est attribuée en fin de saison.

Le montant de cette prime est égal à 7,5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

Les titulaires des postes de direction tels que définis à l'article 100.3 « Cadres de direction » de la présente convention ne bénéficieront pas de cette prime.

### **Article 82**

#### **Prime de technicité**

En vigueur non étendu

Le personnel défini par les groupes A, B et C bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

Cette prime est plafonnée au nombre de points acquis après 12 ans dans la fonction. Elle se calcule de la façon suivante :

- coefficient à 3 ans multiplié par 4 % ;
- coefficient à 6 ans multipliés par 8 % ;
- coefficient à 9 ans multiplié par 12 % ;
- coefficient à 12 ans multiplié par 16 %.

### **Article 84**

#### **Prime de sujétion spéciale pour les directeurs**

En vigueur non étendu

Pour tenir compte des responsabilités ou des compétences particulières exigées des directeurs lorsqu'il existe des sujétions spéciales, astreintes diverses et notamment coordination de plusieurs établissements ou services, exploitation agricole, chantier de construction les organismes gestionnaires ont la possibilité d'attribuer jusqu'à 75 points supplémentaires aux directeurs concernés par les grilles B et C. L'octroi de cette prime reste lié à l'existence desdites sujétions.

## **Article 85**

### **Prime d'internat**

En vigueur non étendu

Les personnels éducatifs diplômés suivants qui accomplissent une mission effective d'internat et dont les horaires habituels de travail, soit au moins une fois par semaine ou quatre fois par mois, se situent avant 8 heures et après 18 heures, bénéficient d'une prime de 10 points mensuels : auxiliaires de vie, auxiliaires de puériculture, aides-soignants, aides médico-psychologiques, moniteurs éducateurs, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, conseillers ESF, animateurs socioculturels. Pour les temps partiels, cette prime sera calculée au prorata de leur temps effectif de travail.

## **Article 86**

### **Prime de vie chère**

En vigueur non étendu

Est octroyée une indemnité salariale mensuelle dite « prime de vie chère » dont le montant équivaut à 20 % du salaire brut conventionnel comprenant les éléments permanents hors éléments variables de rémunération. Cette prime ne peut se cumuler avec d'autres primes de même nature non prévues par la présente convention collective.

Dans le cas précité et dans l'hypothèse d'un différentiel défavorable au salarié, une indemnité compensatrice sera allouée pour bénéficier au total d'un salaire supérieur de 20 % au salaire conventionnel.

Les départements concernés sont la Réunion, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et Mayotte.

## **Titre XXIV Dispositions spécifiques aux cadres**

### **Article 87**

#### **Personnel concerné**

En vigueur non étendu

Le présent titre vise les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à l'exception du corps médical, des dentistes et des pharmaciens.

Les cadres sont des salariés qui répondent, à l'exclusion de toute considération fondée sur les émoluments, à l'un au moins des trois critères suivants :

- exercer effectivement par délégation de l'employeur sous sa responsabilité des fonctions de commandement ou de direction sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;
- assurer des responsabilités techniques ou administratives requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- bénéficier d'une délégation permanente de l'employeur dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue, lui permettant de prendre des décisions sous sa responsabilité.

La qualité de cadre, les responsabilités déléguées ainsi que le coefficient de l'emploi sont mentionnés dans la lettre d'engagement prévue à l'article 11 de la présente convention.

### **Article 88**

#### **Classification du personnel cadre**

En vigueur non étendu

#### **Article 88.1**

##### **Cadres fonctionnels**

En vigueur non étendu

Dans le respect des objectifs de l'établissement ou du service, les modalités de travail des cadres fonctionnels sont déterminées par la direction en fonction du projet éducatif, pédagogique et thérapeutique de l'institution. Dans ce but, ils reçoivent toutes les informations nécessaires et font part aux instances concernées des résultats de leurs actions spécifiques. Ils veillent à harmoniser leur concours professionnel avec celui des autres professionnels.

Ils sont classés au groupe A2.

#### **Article 88.2**

##### **Cadres hiérarchiques**

En vigueur non étendu

Les cadres hiérarchiques exercent, par délégation du directeur, soit la direction d'un service, soit l'animation générale de différents services et, de ce fait, participent à la responsabilité globale de la direction. En conséquence, le contenu précis de la délégation est annexé au contrat de travail.

Ils sont classés aux groupes A1, A3 et A4.

## **Article 88.3**

### **Cadres de direction**

En vigueur non étendu

Les directeurs devront posséder les diplômes requis à l'exercice de leur fonction ou la reconnaissance de l'équivalence de ces titres.

Le directeur est un cadre supérieur en charge de responsabilités personnelles et effectives. La délégation écrite de son employeur qu'il reçoit obligatoirement lors de la conclusion de son contrat définit ses responsabilités dans le ou les établissements et services où elle s'exerce et les pouvoirs qui lui sont délégués.

Ils sont classés aux groupes B1, B2, C1, C2.

## **Article 89**

### **Contrat de travail**

En vigueur non étendu

## **Article 89.1**

### **Période d'essai**

En vigueur non étendu

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois et peut être écourtée après accord des parties.

## **Article 89.2**

### **Préavis**

En vigueur non étendu

Hors la période d'essai et sauf faute grave ou faute lourde, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

En cas d'inobservation du préavis et sauf accord entre les parties, l'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai-préavis devra à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai-préavis restant à courir.

## **Article 89.3**

### **Indemnité de licenciement**

En vigueur non étendu

En cas de licenciement sauf pour faute grave ou lourde, le cadre a droit à une indemnité calculée comme suit, en tenant compte des temps de service dans l'entreprise ou l'établissement :

- 1/2 mois de traitement pour chacune des 5 premières années de service ;
- 1 mois de traitement pour chacune des années suivantes, l'indemnité ne pouvant être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au cadre pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

## **Article 90**

### **Durée du travail**

En vigueur non étendu

S'ils ne sont pas soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel, les cadres bénéficient d'une compensation forfaitaire de 18 jours ouvrés de congés supplémentaires annuels.

### **Article 90.1**

En vigueur non étendu

Les cadres fonctionnels qui effectuent des horaires fixes et réguliers sont soumis aux règles ordinaires applicables à l'ensemble du personnel.

### **Article 90.2**

En vigueur non étendu

Les cadres hiérarchiques reçoivent une délégation partielle. Pour mener à bien leur mission ils peuvent effectuer exceptionnellement des dépassements individuels de l'horaire collectif de travail. Ces dépassements dont ils sont dès lors seuls juges de l'opportunité n'entraînent pas de rémunération correspondante.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 90.3**

En vigueur non étendu

Les cadres de direction disposent d'une large délégation de responsabilité dans la fonction de direction et, à ce titre, sont responsables de l'organisation générale de leur travail et de l'aménagement de leur temps pour remplir les missions confiées.

La notion de responsabilité permanente, l'indépendance et la souplesse nécessaires à l'exercice de la fonction excluent donc toute fixation d'horaires.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions conventionnelles en matière de repos hebdomadaire, de congés et de durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 91**

### **Arrêt de travail**

En vigueur non étendu

Le titre XIV « Congés de maladie » de la présente convention s'applique aux cadres.

## **Article 92**

### **Logement**

En vigueur non étendu

Lorsque les nécessités de la fonction obligent un cadre à résider sur les lieux ou à proximité immédiate des lieux de travail, le caractère accessoire au contrat de travail du logement fait l'objet d'une mention expresse au contrat. En contrepartie, le cadre bénéficie du logement et de ses accessoires, ou d'une indemnité équivalente.

En cas de suspension du contrat de travail au-delà de 3 mois, le salarié ne conserve pas la jouissance de son logement sauf décision plus favorable de l'employeur.

En cas de décès du cadre, la veuve ou le veuf et ses enfants conservent le logement ou le bénéfice de l'indemnité équivalente pendant 3 mois.

Les dispositions du titre XIX s'appliquent également aux cadres.

## **Article 92 bis**

### **Indemnisation des astreintes**

En vigueur non étendu

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les cadres hiérarchiques et de direction ayant capacité à exercer cette responsabilité bénéficient d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont tenus :

- 56 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche ;
- 8 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreinte dans l'année par une même personne.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que la gratuité des charges annexes (eau, chauffage, électricité ...).

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non-cumul avec les dispositions du présent article.

# **Titre XXV Dialogue social au niveau national**

## **Article 93**

### **Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNNI) et commission mixte paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CMPNNI)**

En vigueur non étendu

## **Article 93.1**

### **Objet**

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation et la commission mixte paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ont pour mission :

- # de négocier les avenants à la présente convention collective de branche notamment le salaire minimum, la classification, la protection sociale, la pénibilité et l'égalité professionnelle hommes-femmes ;
- # d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- # d'apporter un appui aux établissements et services adhérents de la branche ;
- # d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- # d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ;
- # de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- # de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires ;
- # de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

La CPPNNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux de l'observatoire de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont, dans les conditions fixées par règlement intérieur, adressés à la présidence de la CPPNNI, immeuble Le Levant, 2, rue du Nouveau-Bercy, 94220 Charenton-le-Pont.

Le décret du 18 novembre 2016 fixe la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux CPPNNI mises en place dans les branches.

Les conventions et accords d'entreprise doivent être transmis de façon obligatoire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, quels que soient les thèmes abordés.

C'est la partie la plus diligente qui transmet à l'adresse de la CPPNNI les conventions et accords d'entreprise susvisés, selon la forme applicable au regard du décret du 3 mai 2017.



Elle doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces conventions et accords.

La commission accuse alors réception des conventions et accords.

## **Article 93.2**

### **Négociation**

En vigueur non étendu

#### Article 93.2.1

##### Représentation aux réunions

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Les membres sont renouvelables tous les ans par tacite reconduction. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

#### Article 93.2.2

##### Fonctionnement

Pour les réunions de commissions paritaires nationales de négociation, la présidence est assurée alternativement tous les ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme.

La commission paritaire nationale de négociation et la commission paritaire mixte peuvent mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Les prises de décisions se feront par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-après : les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées. Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

Un règlement intérieur fixe les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

## **Article 93.3**

### **Interprétation**

En vigueur non étendu

#### Article 93.3.1

##### Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

#### Article 93.3.2

##### Saisine et avis de la commission paritaire nationale en matière de conciliation et d'interprétation

###### a) Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

###### b) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche présentes à la séance.

Les avis de la commission ne sont pas secrets.

Les avis pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourront faire l'objet d'avenants à la présente convention.

Chaque avis est rédigé et signé à la fin de la séance.

## **Article 94**

### **Observatoire paritaire de branche de la négociation collective**

En vigueur non étendu

#### **Article 94.1**

##### **Attributions et objet**

En vigueur non étendu

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire de tous les accords d'entreprise ou d'établissement transmis à la CPPNNI.

L'observatoire élabore des préconisations d'évolution des textes à la commission nationale paritaire de la branche.

## **Article 94.2**

### **Composition**

En vigueur non étendu

L'observatoire est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

## **Article 94.3**

### **Fonctionnement**

En vigueur non étendu

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Il établit chaque année un rapport sur l'activité de la négociation dans la branche ainsi que sur les préconisations d'évolution des textes à destination de la CPPNNI.

Ce rapport devra comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce bilan portera notamment sur :

- # les classifications ;
- # la promotion de la mixité des emplois ;
- # l'établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- # les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel d'activité devra aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les autres modalités de fonctionnement sont fixées au règlement intérieur.

## **Article 95**

### **Commission paritaire nationale santé et prévoyance (CPNSP)**

En vigueur non étendu

## **Article 95.1**

### **Objet**

En vigueur non étendu

La commission nationale paritaire santé et prévoyance est principalement chargée de suivre les deux régimes conventionnels mis en place dans la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

## **Article 95.2**

### **Missions**

En vigueur non étendu

La commission nationale paritaire santé et prévoyance a pour objet de :

- # suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- # contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- # étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- # contribuer à l'intégration des organismes adhérents de la branche dans les régimes conventionnels ;
- # examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et de proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels ;
- # suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- # informer au moins une fois par an par écrit les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- # valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés ;
- # émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations ...) ;
- # assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- # être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- # mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans le cadre de la politique défini par la branche.

## **Article 95.3**

### **Composition**

En vigueur non étendu

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

## **Article 95.4**

### **Fonctionnement**

En vigueur non étendu

La présidence de la CPNSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur.

La commission se réunit autant que nécessaire, au moins 4 fois par an.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

## **Article 96**

### **Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65)**

En vigueur non étendu

## **Article 96.1**

### **Objet**

En vigueur non étendu

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 créée par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche a pour mission d'assurer la collecte et la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article 4 du titre Ier « Règles générales de la CCN 65 » de la présente convention, ainsi que d'assurer l'information sur son activité et le suivi financier auprès de la CPPNNI.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche souhaitent par ailleurs développer la négociation collective et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente convention collective.

## **Article 96.2**

### **Composition**

En vigueur non étendu

L'association dénommée association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) est composée paritairement de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et par un nombre équivalent de représentants désignés par les représentants d'organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche, conformément à ses statuts.

## **Article 96.3**

### **Fonctionnement**

En vigueur non étendu

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 est placée sous l'autorité de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNNI).

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGFAP 65 déterminent par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

## **Titre XXVI Règlement intérieur**

### **Article 97**

#### **Obligations. – Contenu. – Publicité**

En vigueur non étendu

### **Article 97.1**

#### **Obligation**

En vigueur non étendu

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises et établissements employant habituellement 20 salariés et plus.

### **Article 97.2**

#### **Contenu**

En vigueur non étendu

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail.

Il ne peut contenir de dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise et l'établissement ni aux dispositions relevant de la discrimination.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les domaines relevant du règlement intérieur sont considérés comme des adjonctions au règlement intérieur et suivent la même procédure.

### **Article 97.3**

#### **Publicité**

En vigueur non étendu

Le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable et aisément accessible.

Le règlement intérieur est déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement. Il est transmis à l'inspecteur du travail en double exemplaire.

Un exemplaire est remis pour information à chaque salarié lors de son embauche.



## **Titre XXVII Retraite complémentaire**

### **Article 98**

#### **Affiliation**

En vigueur non étendu

Le personnel doit être obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par des caisses regroupées au sein de l'ARRCO. Tout salarié cadre est affilié par ailleurs au régime de retraite complémentaire des cadres géré par l'AGIRC.

Le taux de cotisation est réparti à raison de 60 % pour la part de l'employeur et de 40 % pour la part des salariés.

### **Article 99**

#### **Application**

En vigueur non étendu

L'affiliation à une caisse de retraite complémentaire prend effet dès l'entrée en vigueur du contrat de travail du salarié et demeure effective pendant toute la durée du contrat de travail.

## **Titre XXVIII Formation professionnelle**

### **Article 100**

#### **Contribution**

En vigueur non étendu

La contribution pour financer les actions de formation professionnelle continue est fixée à 2,4 % de la masse salariale brute annuelle.

## **Titre XXIX Prévoyance**

### **Article 101**

#### **Prévoyance**

En vigueur non étendu

Sous réserve de dispositions plus favorables à chaque établissement ou entreprise, en cas d'arrêt dû à un accident, à la maladie reconnue par la sécurité sociale, pour les membres du personnel permanent comptant au moins 12 mois de service effectif, continu ou discontinu dans l'établissement ou l'entreprise, la caisse de prévoyance à laquelle a adhéré l'employeur versera au salarié les prestations figurant dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1er de l'avenant n° 03-2015).

### **Article 102**

#### **Garantie décès. – Invalidité totale et permanente. – Rente éducation**

En vigueur non étendu

Les garanties concernant le décès du salarié, l'invalidité totale et permanente ainsi que la rente éducation sont énoncées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1er de l'avenant n° 03-2015).

### **Article 103**

#### **Rente invalidité-incapacité permanente**

En vigueur non étendu

Les conditions et le montant de la rente versée au bénéficiaire en situation d'invalidité comme en incapacité permanente sont indiquées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1er de l'avenant n° 03-2015).

### **Article 104**

#### **Financement**

En vigueur non étendu

Pour mettre en place un régime de prévoyance, l'employeur adhère à la caisse de prévoyance recommandée ou une caisse de prévoyance de son choix en appliquant les conditions précisées dans l'accord collectif de travail relatif à la mise en place du régime de prévoyance obligatoire de la CCNT du 26 août 1965 (art. 1er de l'avenant n° 03-2015).

# Annexe

## Article

En vigueur non étendu

## Annexe

### Table alphabétique

Cette table alphabétique générale constitue une table d'orientation des sujets traités par la convention nationale du travail des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux du 26 août 1965.

Elle renvoie à l'article de la convention collective où est traité le sujet.

	Article
Absence : autorisations	8.1
Absence et suspension du contrat de travail	27
Absence de longue durée pour cause de maladie	27.3
Absence de courte durée	27.2
Absences : justification de l'absence	27.1
Accident du travail	27.2
Affectations provisoires	64
Affichage syndical	7.1
Allocation d'orphelin	102
Amplitude de travail	20.1
Ancienneté	17.2
Appointements	17
Arrêt de travail	27.1
Bulletin de salaire	19
Cadres de direction	88.3, 90.3
Cadres fonctionnels	88.1, 90.1
Cadres hiérarchiques	88.2, 90.2
Cadres : classification	88
Cadres : dispositions spécifiques	87
Cadres : contrat de travail	89
Cadres : préavis	89.2
Cadres : durée du travail	90
Cadres : congés maladie	91
Cadres : indemnité de licenciement	89.3
Cadres : logement	92
Cadres : prime de technicité	82
Cadres : prime de sujétion spéciale	84
Candidat-élève :	15.3
CDD : conditions	15
CDD : les motifs du contrat	15.1
CDD : réglementation	15.2
CDD : candidat-élève avant formation	15.3
CDD : passage d'un contrat à durée déterminée à indéterminée	16
Cession d'implantation	28
Changement d'emploi	18
Changement d'implantation de l'établissement	28
Changement d'affectation	58.2

	Article
Changement d'organisme gestionnaire	28
Comité d'entreprise ou d'établissement	10.2
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10.3
Commission paritaire nationale d'interprétation, de validation et de conciliation	93
Commission nationale paritaire : modalités de négociation	4
CNP : négociation des salaires	4.1
CNP : organisation, maintien du salaire et remboursement des frais	4.2
CNP : contestations	5
CNP : constitution, composition	93
CNP : attributions	94
CNP : conditions de réunion	95
CNP : délibérations	96
Congés de courte durée : jours fériés	44
Congés de courte durée : 1er Mai	45
Congés de courte durée : rémunération du jour férié	46
Congés de courte durée : le repos dominical	47
Congés de courte durée : pour événement familial	48
Congés de courte durée : autres congés exceptionnels	49
Congés de courte durée : pour convenance personnelle	50
Congés de courte durée : de solidarité familiale	51
Congés payés annuels : période	33
Congés payés annuels : durée	34
Congés payés annuels : rémunération	35
Congés payés annuels : rémunération pour salarié à temps partiel	36
Congés payés annuels : période de référence	37
Congés payés annuels : prise du congé payé	38
Congés payés annuels : fermeture de l'établissement	39
Congés payés annuels : maladie, maternité	41
Congés payés annuels : maladie pendant le congé payé annuel	41
Congé création d'entreprise	49
Congés de maladie : rémunération annuelle	52
Congés de maladie : réouverture des droits	53
Congés de maladie : contrôle médical	54
Congés de maladie : recours après contrôle médical	55
Congés de maternité et d'adoption	33, 58, 59
Congé du 1er Mai	45
Congé de formation économique, sociale et syndicale	8.2
Congés de maternité et d'adoption	58
Congé post-natal ou post-adoption	59
Congés exceptionnels	43
Congés exceptionnels : établissement secteur enfance	43.1
Congés exceptionnels : établissement secteur adulte	43.2
Congé pour convenance personnelle	50
Congé de solidarité familiale	51
Congé sabbatique	49
Congé sans solde	50
Contrat de travail : absence et suspension du contrat de travail	27
Contrat de travail : cadre	89
Contrôle médical	54
Convention collective : avantages acquis	3
Convention collective : champ d'application	1
Convention collective : durée	2.1
Convention collective : révision	2.2
Convention collective : dénonciation	2.3
Crédit d'heures et délégations	7.2
Délégation syndicale	7.2

	Article
Délégation unique	10.4
Délégué au CHSCT	10.3.1., 10.3.2
Délégués du personnel	10.1
Diplômes et titres	12
Diplôme européen	12
Diplôme professionnel	17.2
Directeur : prime de sujétion spéciale	84
Direction : missions confiées	90.3
Discrétion et secret professionnel	67
Dispositions spécifiques aux cadres : personnel concerné	87
Dispositions spécifiques aux cadres : classification	88
Dispositions spécifiques aux cadres : le contrat de travail	89
Dispositions spécifiques aux cadres : durée du travail	90
Dispositions spécifiques aux cadres : arrêt du travail	91
Dispositions spécifiques aux cadres : logement	92
Droit d'expression des salariés	6.2
Droit syndical	7
Durée du travail	20
Durée du travail : appréciation	20.1
Durée du travail : équivalence	20.2
Durée du travail : temps partiel	20.3
Egalité professionnelle	11
Egalité des rémunérations	17.1
Embauche	11
Emploi du temps	62
Emplois particuliers : services contagieux ou équivalents	56
Emplois particuliers : radiologie	57
Examens médicaux	58.2
Examens médicaux obligatoires	70
Exécution du service : autorité compétente	60
Exécution du service : organisation générale du travail	61
Exécution du service : emploi du temps	62
Exécution du service : exécution du travail	63
Exécution du service : affectations provisoires	64
Exécution du service : indemnités	65
Exécution du service : vêtements de travail	66
Exécution du service : obligation de confidentialité	67
Exécution du service : règlement intérieur	68
Formation professionnelle : contribution	100
Fourniture de repas : repas à titre gratuit	77
Fourniture de repas : repas à titre onéreux	78
Fourniture de repas : personnel de cuisine	79
Fusion d'établissement	28
Garantie décès	102
Heures en chambre de veille	20.2
Heures supplémentaires	21
Heures complémentaires	22
Heures supplémentaires et complémentaires : sujétions particulières	23
Horaire des femmes enceintes	58.2
Hospitalisation	52
Implantation de l'établissement : changement	28
Inaptitude	13, 27.5
Incapacité totale et permanente	102
Indemnités	65
Indemnité de départ à la retraite	32
Indemnité de licenciement : cadre	89.3

	Article
Indemnité de licenciement : non cadre	24, 25
Indemnité journalière	52, 58.1
Indemnité de sujétion 8,21 %	17, 83
Instances représentatives du personnel IRP	10
Jour férié	23, 46
Lettre d'embauche	11
Liberté d'opinion	6.1
Licenciement pour motif économique	29
Licenciement pour motif économique : modalités	30
Licenciement pour inaptitude	13, 27.5
Logement : attribution	73
Logement : précarité	74
Logement : arrêt de la mise à disposition	75
Logement : règlement	76
Logement cadre	92
Maladie de longue durée	27.3, 52
Maladie : congés de maladie	52
Maladie pendant le congé annuel	42
Maladie : logement	75
Maladie professionnelle	27.5
Maternité pendant le congé annuel	41
Médecine du travail	69
Mode et conditions de recrutement : généralités	11
Mode et conditions de recrutement : diplômes et titres	12
Mode et conditions de recrutement : visite médicale	13
Mode et conditions de recrutement : période d'essai	14
Négociation obligatoire	7.3
Non-cadre : indemnité de licenciement	25
Non-cadre : préavis	24, 26
Non-cadre : rupture du contrat de travail	29
Organisation générale du travail	61
Organisme gestionnaire : cession, fusion, changement d'implantation	28
Période d'essai	14, 89.1
Période d'essai : cadre	14
Personnel : logement	73, 74, 76
Personnel : remplacement d'un salarié	65
Personnel : repas	77, 78, 79
Personnel : sanitaires, vestiaires	72
Pourboires et gratifications	80
Pourboires et gratifications : prime de service et assiduité	81
Pourboires et gratifications : prime de technicité	82
Pourboires et gratifications : indemnité de sujétion spéciale 8,21 %	83
Pourboires et gratifications : prime de sujétion spéciale pour directeurs	84
Pourboires et gratifications : prime d'internat	85
Pourboires et gratifications : prime de vie chère	86
Préavis : cadre	89.2
Préavis : non-cadre	24, 26
Prévoyance	101
Prévoyance : garantie décès, invalidité totale et permanence, allocation orphelin	102
Prévoyance : rente invalidité, incapacité permanente	103
Prévoyance : financement	104
Prime de service et d'assiduité	81
Prime de sujétion spéciale pour directeurs	84
Prime de vie chère	86
Prime de technicité	82
Prime d'internat	85

	Article
Priorité de réembauche	30
Prophylaxie	71
Publication syndicale	7.1
Recrutement : mode et conditions	11
Règlement intérieur : obligations, contenu, publicité	97
Remplacement d'un salarié	15.1, 65
Rémunérations	17
Rémunérations : égalité	17.1
Rémunérations : rémunérations majorées de l'ancienneté	17.2
Rémunérations : changement d'emploi	18
Rémunérations : bulletins de salaire	19
Rémunérations départ en retraite	32
Rémunérations : jour férié	46
Représentation syndicale	8
Résiliation ou rupture du contrat de travail : préavis	24
Résiliation ou rupture du contrat de travail : rupture conventionnelle	24
Résiliation ou rupture du contrat de travail : indemnité licenciement	25
Résiliation ou rupture du contrat de travail : situation des parties	26
Retraite : départ à la retraite	31
Retraite : indemnités départ à la retraite	32
Retraite complémentaire : affiliation	98
Retraite complémentaire : application	99
Rupture conventionnelle	24
Rupture du contrat de travail personnel non cadre	24
Secteur social et médico-social : congés exceptionnels	43
Section syndicale	7.1
Sécurité, hygiène : médecine du travail	69
Sécurité, hygiène : examens médicaux obligatoires	70
Sécurité, hygiène : cas particuliers	71
Sécurité, hygiène : installations sanitaires	72
Suspension du contrat de travail : absence et suspension du contrat	27
Suspension du contrat de travail : justification des absences	27.1
Suspension du contrat de travail : absences de courte durée	27.2
Suspension du contrat de travail : absences longue durée maladie	27.3
Suspension du contrat de travail : priorité réembauche	27.4
Suspension du contrat de travail : incapacité permanente	27.5
Suspension du contrat de travail : changement implantation	28
Temps de synthèse, réunion et préparation	20
Temps partiel	20.3
Travail de dimanche	23, 47
Travail de jour férié	23, 46
Travail de nuit	23
Travail : durée effective	20
Veille	20.2
Vêtements de travail	66
Visite médicale	13