

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

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

### **Titre Ier : Règles générales**

#### **01.01. Parties signataires**

##### **Article 01.01**

En vigueur non étendu

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

La présente convention est conclue entre :

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

D'une part, et

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

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

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

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

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

D'autre part,

#### **01.02. Champ d'application et durée**

##### **Champ d'application territorial**

##### **Article 01.02.1**

En vigueur non étendu

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

## **Champ d'application économique (établissements concernés)**

### **Article 01.02.2**

En vigueur non étendu

#### 01.02.2.1. Périmètre

La présente convention s'applique aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif aux services centraux et aux sièges sociaux des organismes gérant ces établissements, lorsque leur activité est principalement en grande partie consacrée au fonctionnement et à la gestion de ceux-ci (codes APE ci-dessous énumérés ou code 97-23) relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits (NAF) suivantes, étant précisé qu'aux groupes :

80.3Z et 80.4D (code APE 82-03),

correspondent :

- les établissements de formation des personnels sanitaires et sociaux.

85.1A (codes APE 84-02, 84-03, 84-04 et 84-05),

correspondent :

- les services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;

- les services d'hospitalisation à domicile, de jour, de nuit ou de semaine ;

- les activités des blocs opératoires mobiles.

Remarque :

Cette classe couvre les activités d'hospitalisation dans les établissements hospitaliers et les cliniques : établissements généraux ou spécialisés assurant des soins de courte durée, des soins de suite ou de réadaptation ou des soins de longue durée, établissements de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies, maisons d'enfants et autres établissements médicalisés qui offrent des services d'hébergement, y compris les hôpitaux thermaux.

85.1C (codes APE 84-01, 84-06, 84-07, 94-11 et 94-21),

correspondent :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;

- les activités de radiodiagnostic et de radiothérapie ;

- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1E (codes APE 84-05, 84-06),

correspondent :

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

85.1G (code APE 84-06),

correspondent :

- les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires ;
- les activités des maisons de santé sans médecin à demeure.

85.1L (code APE 84-09),

correspondent :

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

85.3D (code APE 85-04),

correspondent :

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

85.3A (codes APE 85-02, 95-12 et 95-23),

correspondent :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B (codes APE 85-02 et 90-23),

correspondent :

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice socialement en difficulté ;
- les activités des établissements de la protection judiciaire de la jeunesse,
- l'hébergement en famille d'accueil ;
- les activités des maisons maternelles.

85.3G (code APE 85-01),

correspondent :

- les crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3C (codes APE 85-03, 95-13 et 95-24),

correspondent :

- l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3E (codes APE 85-03, 95-21 et 95-22),

correspondent :

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

85.3H (codes APE 85-03, 95-13 et 95-24),

correspondent notamment :

- les activités des établissements et services d'aide par le travail (ESAT/CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des entreprises adaptées (ex. : ateliers protégés) ;

- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3J (codes APE 85-02 et 85-04),

correspondent :

- les activités des services de soins à domicile.

85.3K (codes APE 85-02, 85-03, 95-21 et 95-22),

correspondent :

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

- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;

- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;

- les services de tutelle.

91.3E (codes APE 95-21 et 95-22),

correspondent :

- les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation.93.0K (code APE 84-07),

correspondent :

- les activités thermales et de thalassothérapie.

01.02.2.2. Limitation

La présente convention ne s'applique pas aux établissements privés à but non lucratif qui, quoique compris dans les classes - énoncées à l'article 01.02.2.1 ci-dessus - relèvent d'organismes ayant signé des conventions collectives nationales et appliquent effectivement à leurs personnels lesdites conventions.

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

### **Article 01.02.3.1. Périmètre**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Article 01.02.3.2. Limitation**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Article 01.02.4**

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour la durée d'un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions ci-après.

## **01.03. Conditions de révision**

### **Procédure**

### **Article 01.03.1**

En vigueur non étendu

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

La convention collective est révisable au gré des parties.

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

## **Délai**

### **Article 01.03.2**

En vigueur non étendu

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

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

## **Effets**

### **Article 01.03.3**

En vigueur non étendu

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

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

## **01.04. Formalités**

### **Formalités de dépôt**

#### **Article 01.04.1**

En vigueur non étendu

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

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

## **Formalités d'agrément**

### **Article 01.04.2**

En vigueur non étendu

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

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

## **Formalités de publicité**

### **Article 01.04.3**

En vigueur non étendu

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

L'employeur ou son représentant lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire aux membres titulaires du comité d'entreprise, des comités d'établissement, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux et aux membres du CHSCT ainsi que leurs mises à jour.

En outre, ledit employeur ou son représentant tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché, à ce sujet, aux emplacements réservés à cet effet.

## **01.05. Dénonciation**

## **Délai de prévenance**

### **Article 01.05.1**

En vigueur non étendu

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

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

## **Condition**

### **Article 01.05.2**

En vigueur non étendu

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

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

## **Effets**

### **Article 01.05.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **01.06. Litiges**

## **Avantages acquis**

### **Article 01.06.1**

En vigueur non étendu

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

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

## **Qualité d'adhérent**



## **Article 01.06.2**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

#### **01.07.1.1. Commission paritaire**

### **Composition**

#### **Article 01.07.1.1.1**

En vigueur non étendu

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

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

### **Formation des négociateurs salariés**

#### **Article 01.07.1.1.2**

En vigueur non étendu

Un crédit de formation de 12 jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la

formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

Ce crédit inclut les éventuels délais de route.

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

## **01.07.1.2. Commission de conciliation**

### **Composition**

#### **Article 01.07.1.2.1**

En vigueur non étendu

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

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

### **Attributions**

#### **Article 01.07.1.2.2**

En vigueur non étendu

La commission a pour attributions de :

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

### **Assistante technique**

#### **Article 01.07.1.2.3**

En vigueur non étendu

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

## Réunions

### Article 01.07.1.2.4

En vigueur non étendu

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

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

## Présidence

### Article 01.07.1.2.5

En vigueur non étendu

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

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

## Délibérations

### Article 01.07.1.2.6

En vigueur non étendu

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

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

## 01.07.2. Autorisations d'absence et délais de route

## **Autorisations d'absence**

### **Article 01.07.2.1**

En vigueur non étendu

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

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

## **Délais de route**

### **Article 01.07.2.2**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **02.01. Principes généraux**

#### **Liberté syndicale**

##### **Article 02.01.1**

En vigueur non étendu

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

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

Toutefois, ne pourront intervenir dans l'application de la présente convention que les organisations contractantes.

## **Liberté d'opinion**

### **Article 02.01.2**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **Exercice du droit syndical**

### **Article 02.01.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **02.02. Activités syndicales**

## **Article 02.02**

En vigueur non étendu

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

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

## **Collecte des cotisations**

### **Article 02.02.1**

En vigueur non étendu

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

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

## **Affichage des communications syndicales**

### **Article 02.02.2**

En vigueur non étendu

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

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

## **Diffusion des publications syndicales**

### **Article 02.02.3**

En vigueur non étendu

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

## **Local**

## **Article 02.02.4**

En vigueur non étendu

### 02.02.4.1. Entreprise ou établissement de moins de 200 salariés

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

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

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

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

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

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

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

### 02.02.4.3. Entreprise ou établissement de 1 000 salariés et plus

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

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

## **Assemblées de personnels**

## **Article 02.02.5**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

relève, représentative sur le plan national ou signataire de la convention.

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

## **02.03. Délégués syndicaux**

### **Crédit d'heures mensuel**

#### **Article 02.03.1**

En vigueur non étendu

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

- dans les entreprises ou établissements de 11 à 49 salariés : 4 heures ;
- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures ;
- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures ;
- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés : 20 heures.

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

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

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

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

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

### **Protection légale**

#### **Article 02.03.2**

En vigueur non étendu

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



## **Attributions des délégués syndicaux**

### **Article 02.03.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

Ils peuvent exercer leur mission en tout lieu.

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

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

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

## **02.04. Absences pour raisons syndicales**

### **Article 02.04**

En vigueur non étendu

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

Des autorisations exceptionnelles d'absence :

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

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

## **Participation aux congrès et assemblées statutaires**

### **Article 02.04.1**

En vigueur non étendu

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

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

syndicales.

## **Exercice d'un mandat syndical électif**

### **Article 02.04.2**

En vigueur non étendu

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

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

## **Participation aux congrès et assemblées statutaires**

### **Article 02.04.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Maintien du salaire**

### **Article 02.04.4**

En vigueur non étendu

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

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

## **02.05. Comité de modernisation du dialogue social**

## **Article**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Lorsque ces personnels sont déjà salariés d'un établissement adhérent de la FEHAP leur contrat de travail est suspendu. Toutefois, l'établissement continue à en assurer la gestion administrative au regard, notamment, des dispositions relatives au régime de retraite complémentaire et de prévoyance et des avantages sociaux. Ils bénéficient d'une réintégration dans leur emploi ou un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de leur mandat. La demande de réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de leur mandat.

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

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

## **02.06. Congés de formation économique, sociale et syndicale**

### **Rappel des dispositions légales**

#### **Article 02.06.1**

En vigueur non étendu

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

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

l'intéressé.

## **Indemnisation partielle**

### **Article 02.06.2**

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale, recevront sur justification une indemnité égale à 50 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé.

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

### **Article 02.07**

En vigueur non étendu

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

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

## **02.08. Contentieux**

### **Article 02.08**

En vigueur non étendu

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

## **02.09. Droit d'expression**

### **Article 02.09**

En vigueur non étendu

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

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

## **Titre III : Institutions représentatives du personnel**

### **03.01. Délégués du personnel**

#### **Mise en place**

##### **Article 03.01.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

#### **Conditions d'électorat et d'éligibilité**

##### **Article 03.01.2**

En vigueur non étendu

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

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

#### **Nombre de délégués**

##### **Article 03.01.3**

En vigueur non étendu

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

## **Organisation des élections**

### **Article 03.01.4**

En vigueur non étendu

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

## **Protection légale**

### **Article 03.01.5**

En vigueur non étendu

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

## **Utilisation des heures de délégation**

### **Article 03.01.6**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

# Attributions des délégués du personnel

## Article 03.01.7

En vigueur non étendu

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

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

## 03.02. Comité d'entreprise

### Mise en place

#### Article 03.02.1

En vigueur non étendu

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

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

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

### Conditions d'électorat et d'éligibilité

#### Article 03.02.2

En vigueur non étendu

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

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

## **Composition et fonctionnement du comité d'entreprise**

### **Article 03.02.3**

En vigueur non étendu

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

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

## **Organisation des élections**

### **Article 03.02.4**

En vigueur non étendu

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

## **Protection légale**

### **Article 03.02.5**

En vigueur non étendu

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

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

### **Article 03.02.6**

En vigueur non étendu

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

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



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

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

## **Utilisation des heures de délégation**

### **Article 03.02.7**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

## **Ressources du comité d'entreprise**

### **Article 03.02.8**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Carence du comité - Conséquences**

## **Article 03.02.9**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

### **Comité d'établissement**

#### **Article 03.03.1**

En vigueur non étendu

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

##### 03.03.1.1. Mise en place

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

##### 03.03.1.2. Composition et fonctionnement

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

##### 03.03.1.3. Attributions

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

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

##### 03.03.1.4. Ressources

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

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

#### 03.03.1.5. Carence du comité d'établissement. - Conséquences

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

## **Comité central d'entreprise**

### **Article 03.03.2**

En vigueur non étendu

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

#### 03.03.2.1. Mise en place

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

#### 03.03.2.2. Composition - Fonctionnement

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

#### 03.03.2.3. Attributions

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

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

### **Mise en place**

#### **Article 03.04.1**

En vigueur non étendu

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

Un conseil d'établissement conventionnel est mis en place dans tout établissement comptant moins de 50 salariés et dans lequel un comité d'établissement n'a pu donc être constitué mais dans lequel

des délégués du personnel ont été élus.

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

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

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

## **Composition et fonctionnement**

### **Article 03.04.2**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Attributions**

### **Article 03.04.3**

En vigueur non étendu

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

#### 03.04.3.1. Attributions d'ordre économique

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 03.04.3.2. Attribution d'ordre social et culturel

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

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

#### **Mise en place**

##### **Article 03.05.1**

*En vigueur non étendu*

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

#### **Composition et fonctionnement**

##### **Article 03.05.2**

*En vigueur non étendu*

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

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

## **Attributions**

### **Article 03.05.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **Crédits d'heures**

### **Article 03.05.4**

En vigueur non étendu

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

## **Moyens**

### **Article 03.05.5**

En vigueur non étendu

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

# Formation

## Article 03.05.6

En vigueur non étendu

### 03.05.6.1. Etablissement de plus de 300 salariés

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

### 03.05.6.2. Etablissement de moins de 300 salariés

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

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

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

## **Partie II : Conclusion et modification du contrat de travail**

### **Titre IV : Recrutement**

#### **04.01. Principe**

##### **Article 04.01**

En vigueur non étendu

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

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

#### **04.02. Les différents types de contrat**

##### **Article 04.02**

En vigueur non étendu

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

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

#### **04.03. Mentions du contrat de travail**

##### **Article 04.03**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :

- la date d'entrée ;
- la convention collective appliquée dans l'établissement ;
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées ;
- le cas échéant, la qualité de cadre ;
- le (s) lieu (x) où les fonctions seront exercées ;



- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
- la durée de la période d'essai ;
- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante ;
- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- les organismes de retraite complémentaire (cadre ou non cadre) et de prévoyance ;
- l'affiliation éventuelle du salarié à la convention de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre de l'article 36 de cette convention.

## **04.04. Modification du contrat de travail**

### **Article 04.04**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **04.05. Obligations des parties**

### **Obligations de l'employeur ou de son représentant**

#### **Article 04.05.1**

En vigueur non étendu

L'employeur ou son représentant est tenu, notamment :

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

- à la consultation des institutions représentatives du personnel lorsque celle-ci est requise.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur ou son représentant conserve le choix du recrutement, sans préjudice des obligations légales et réglementaires en matière de priorité d'embauche. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

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

## Obligations du salarié

### Article 04.05.2

En vigueur non étendu

Le salarié est tenu notamment :

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

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

De se soumettre à la visite médicale d'embauche ;

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

## 04.06. Période d'essai

### Durée

#### Article 04.06.1

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **Rupture**

### **Article 04.06.2**

En vigueur non étendu

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

## **Partie III : Conditions d'exécution du contrat de travail**

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

#### **05.01. Emploi**

##### **Affectation du salarié à un poste.**

###### **Article 05.01.1**

En vigueur non étendu

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

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

#### **Emploi du temps**

###### **Article 05.01.2**

En vigueur non étendu

Des emplois du temps seront établis pour certaines catégories d'employés et suivant les nécessités de service. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires l'employeur ou son représentant se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement.

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

#### **05.02. Devoirs particuliers des salariés**

##### **Comportement à l'égard des personnes accueillies**

###### **Article 05.02.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Interdictions diverses**

### **Article 05.02.2**

En vigueur non étendu

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

Il est interdit aux salariés, sous peine de licenciement sans préavis notamment :

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

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

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

#### **Article 05.03.1**

En vigueur non étendu

Sanctions disciplinaires

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

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

## **Procédure disciplinaire**

### **Article 05.03.2**

En vigueur non étendu

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

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

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction citée ci-dessus.

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

## **05.04. Durée du travail**

### **Principe**

#### **Article 05.04.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Dispositions spécifiques pour le travail de nuit**

### **Article 05.04.2**

En vigueur non étendu

Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques prévues par l'accord de branche relatif au travail de nuit et/ ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

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

## **05.05. Conditions de travail**

### **Principes généraux**

#### **Article 05.05.1**

En vigueur non étendu

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions des articles 05.05.2 à 05.05.5.

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

### **Repos hebdomadaire**

#### **Article 05.05.2**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Information sur les horaires de travail**

#### **Article 05.05.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **Durée quotidienne du travail**

### **Article 05.05.4**

En vigueur non étendu

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords de branche, d'entreprise ou d'établissement.

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

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail.

## **Amplitude**

### **Article 05.05.5**

En vigueur non étendu

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

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

## **Femmes enceintes**

### **Article 05.05.6**

En vigueur non étendu



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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

## **05.06. Heures supplémentaires**

### **Article 05.06**

En vigueur non étendu

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

### **Principe - Limitation**

#### **Article 05.06.1**

En vigueur non étendu

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

### **Rémunération**

#### **Article 05.06.2**

En vigueur non étendu

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

- 25 % de la 71e heure à la 78e heure par deux semaines consécutives ;
- 50 % au-delà de la 78e heure par deux semaines consécutives ;
- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés étant précisé, d'une part, que les heures supplémentaires de nuit donnant droit à la majoration de 100 % ci-dessus indiquée sont les heures supplémentaires effectuées, de 22 heures à 6 heures, d'autre part, que les majorations pour heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés ne se cumulent pas avec les indemnités prévues en cas de travail de nuit ou de travail les dimanches et jours fériés.

Sont bénéficiaires de la majoration de 100 % prévue ci-dessus les salariés dont le coefficient de base conventionnel (majoré de l'ancienneté) est inférieur ou égal au coefficient 493. Les salariés

dont le coefficient de base conventionnel (majoré de l'ancienneté) est supérieur à 493 doivent percevoir une majoration limitée à celle dont bénéficient les salariés classés au coefficient 493.

Lorsque l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur 2 semaines, les heures supplémentaires s'apprécient compte tenu des modes d'aménagement du temps de travail retenus, sans préjudice du taux conventionnel en vigueur.

## **Repos compensateur de remplacement**

### **Article 05.06.3**

En vigueur non étendu

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

## **Contrepartie obligatoire en repos**

### **Article 05.06.4**

En vigueur non étendu

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

## **05.07. Astreintes**

### **Article 05.07**

En vigueur non étendu

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

## **Astreintes à domicile dans l'établissement**

### **Article 05.07.1**

En vigueur non étendu

Les personnels logés dans l'établissement et effectuant des astreintes dans lesdits logements se voient appliquer les dispositions des articles 05.07.2.2 et 05.07.2.3 ci-dessous.

## **Astreintes à domicile**

### **Article 05.07.2 (1)**

En vigueur non étendu

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

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

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l'accord de branche relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se cumuler avec un avantage ayant le même objet.

## **Principe**

### **Article 05.07.2.1**

En vigueur non étendu

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte à domicile.

## **Limitation**

### **Article 05.07.2.2**

En vigueur non étendu

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

## **Rémunération du temps d'astreinte à domicile**

### **Article 05.07.2.3**

En vigueur non étendu

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

- heures d'astreinte effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :

- 1 heure d'astreinte : 15 minutes de travail au tarif normal ;
- heures d'astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
- 1 heure d'astreinte : 20 minutes de travail au tarif normal.

## **Rémunération du travail effectué**

### **Article 05.07.2.4**

En vigueur non étendu

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

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

### **Article**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **E.05.01 : Durée et conditions de travail**

### **Durée du travail**

#### **Article E.05.01.1**

En vigueur non étendu

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

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

### **Conditions de travail**

## **Article E.05.01.2**

En vigueur non étendu

### Article E 05.01.2.1

#### Principes généraux

Compte tenu des nécessités de service et après avis selon le cas du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou du conseil d'établissement conventionnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après.

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

### Article E 05.01.2.2

#### Repos hebdomadaire

##### a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat

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

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

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

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

### Article E 05.01.2.3

#### Information sur les horaires de travail

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

### Article E 05.01.2.4

#### Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux accords de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que l'employeur ou son représentant place le salarié en position d'astreinte.

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

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de

travail.

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

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

#### Article E 05.01.2.5

##### Amplitude

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

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux accords d'entreprise ou d'établissement.

#### Article E 05.01.2.6

##### Femmes enceintes

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

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

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

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

### **Article**

En vigueur non étendu

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

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

### **Article**

En vigueur non étendu

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

## **M.05.01 : Durée et conditions de travail**

### **Durée de travail**

## **Article M.05.01.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **Conditions de travail**

### **Article M05.01.2**

En vigueur non étendu

#### Article M 05.01.2.1

##### Principes généraux

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

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

#### Article M 05.01.2.2

##### Repos hebdomadaire

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

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

#### Article M 05.01.2.3

##### Femmes enceintes

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

En outre, les femmes enceintes, à partir du premier jour du 3e mois de grossesse, bénéficieront

d'une réduction de 5/35 de leur durée contractuelle de travail.  
Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

## **M.05.02 : Gardes dans l'établissement - Astreintes à domicile et appels exceptionnels**

### **Gardes dans l'établissement**

#### **Article M.05.02.1 (1)**

En vigueur non étendu

##### Article M 05.02.1.1

Principe. - Limitation

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer - en sus de la durée normale du travail - des gardes dans l'établissement, dans les limites ci-après précisées :

- 2 nuits par semaine ;
- 2 dimanches ou jours fériés par mois.

##### Article M 05.02.1.2

Rémunération

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront pour chacune des gardes prévues à l'article M 05.02.1.1 ci-dessus une rémunération forfaitaire égale à 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Toutefois, dans les disciplines exigeant une présence médicale constante et comportant une activité intense la nuit, le dimanche ou les jours fériés, le montant de cette rémunération forfaitaire est fixé à 56 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

(1) Non conforme à l'article L. 3121-1 du code du travail.

### **Astreintes à domicile**

#### **Article M.05.02.2**

En vigueur non étendu

##### Article M 05.02.2.1

Principe. - Limitation

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer - en sus de



la durée normale de travail - des gardes par astreinte à domicile dans les limites ci-après précisées :

- 3 nuits par semaine ;
- 2 dimanches ou jours fériés par mois.

#### Article M 05.02.2.2

##### Rémunération

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

- par nuit : 6 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- par dimanche ou jour férié : 9 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;
- par nuit, dimanche ou jour férié, dans les disciplines visées au 2e alinéa de l'article M 05.02.1.2 : 15 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Il conviendra - lorsqu'il y aura appel dans le service au médecin astreint à domicile - d'ajouter, à l'une ou à l'autre des trois indemnités prévues ci-dessus, une indemnité supplémentaire indépendante du nombre d'appels au cours d'une même nuit, d'un même dimanche ou d'un même jour férié. Cette indemnité forfaitaire est égale à 12 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Lorsqu'un ou plusieurs appels conduisent à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à 3 heures, cette présence donne lieu à une rémunération forfaitaire égale à 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 qui se substitue aux indemnités visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus.

Lorsqu'un ou plusieurs appels conduisent à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à 6 heures, la rémunération forfaitaire prévue à l'alinéa ci-dessus est, dans les mêmes conditions, portée à 56 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

## Récupération

### Article M.05.02.3

En vigueur non étendu

Par accord entre l'employeur ou son représentant et les médecins intéressés, l'accomplissement de gardes à l'hôpital ou d'astreintes à domicile peut donner lieu à récupération, lorsque le fonctionnement du service le permet.

Cette récupération s'effectue dans les conditions ci-après :

- 1 demi-journée pour une garde visée au 1er alinéa de l'article M 05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 3e alinéa de l'article M 05.02.2.2 ;
- 1 journée pour une garde visée au 2e alinéa de l'article M 05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 4e alinéa de l'article M 05.02.2.2 ;
- 1 demi-journée pour cinq astreintes visées au 1er alinéa de l'article M 05.02.2.2.

Les journées ainsi récupérées peuvent être prises par fractionnement ou être cumulées dans la limite de 5 jours par mois ou 15 jours par trimestre. Les gardes et astreintes qui ont donné lieu à récupération ne sont pas indemnisées, ni rémunérées.

## Appels exceptionnels

## **Article M.05.02.4**

En vigueur non étendu

Tout appel exceptionnel d'un médecin alors qu'il ne se trouve pas en position d'astreinte donne lieu au versement d'une indemnité forfaitaire égale à 12 points convention collective nationale du 31 octobre 1951.

## **Plafonnement**

## **Article M.05.02.5**

En vigueur non étendu

### Article M 05.02.5.1

Plafonnement du nombre cumulé des gardes et astreintes

Il ne pourra, en tout état de cause, être demandé à un médecin d'assurer des gardes dans l'établissement ou par astreinte à domicile :

- plus de 4 nuits par semaine ;
- plus de 3 dimanches ou jours fériés par mois.

### Article M 05.02.5.2

Plafonnement mensuel des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels

Le montant des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels ne pourra excéder, par mois, 284 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 par médecin.

Toutefois, dans les disciplines visées au 2e alinéa de l'article M 05.02.1.2 ainsi que dans les cas visés aux 3e et 4e alinéas de l'article M 05.02.2.2, ce montant total est porté à 623 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 au maximum, par mois.

## **Titre VI : Hygiène et sécurité**

### **Article**

En vigueur non étendu

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

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

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

services.

## **06.01. Médecine du travail et protection des salariés**

### **Article 06.01**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

## **06.02. Installations sanitaires**

### **Article 06.02**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **06.03. Tenues de travail**

### **Article 06.03**

En vigueur non étendu

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

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

réglementation ou les conditions d'hygiène et de protection.

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

## **06.04. Prévention des risques**

### **Article 06.04**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

## **06.05. Travailleurs handicapés**

### **Article 06.05**

En vigueur non étendu

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

## **06.06. Sécurité**

### **Article 06.06**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Titre VII : Formation professionnelle**

### **07.01. Plan de formation**

#### **Elaboration du plan de formation par l'employeur ou son représentant**

##### **Article 07.01.1**

En vigueur non étendu

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

Le plan de formation élaboré par l'employeur ou son représentant dans le respect des dispositions légales et réglementaires peut être annuel ou pluriannuel.

#### **Consultation des institutions représentatives du personnel**

##### **Article 07.01.2**

En vigueur non étendu

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

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées sur le plan de formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **07.02. Autres actions de formation**

### **Article**

En vigueur non étendu

Le suivi par les salariés d'actions de formation professionnelle s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires, à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et aux accords d'entreprise ou d'établissement.

## **07.03. Financement de la formation**

### **Article 07.03**

En vigueur non étendu

Les établissements doivent consacrer, outre les dispositions légales et réglementaires relatives à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée, un taux de participation au titre du plan de formation à hauteur minimum de 1,60 % de la masse salariale annuelle brute.

Cette contribution couvre les dépenses afférentes au plan de formation sans préjudice des contributions de nature obligatoire décidées par l'Etat au titre du congé individuel de formation et du dispositif de professionnalisation.

## **07.04. UNIFAF**

### **Article 07.04**

En vigueur non étendu

Vu les dispositions du code du travail, par voie de convention, a été créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif, lequel, dénommé UNIFAF, a été agréé conformément aux dispositions du code du travail et étendu par arrêté du 6 novembre 2006,

Les entreprises adhérentes des fédérations et syndicats d'employeurs signataires ont, quels que soient leurs effectifs, obligation d'adhérer à cet OPCA et doivent lui verser une somme égale à 65 % de leur obligation légale ou conventionnelle de cotisation au plan de formation.

## Partie IV : Rémunération

### Titre VIII : Détermination de la rémunération

#### 08.01. Dispositions générales

#### Principes

##### Article 08.01.1

En vigueur non étendu

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

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

(En pourcentage.)

Année d'exercice	Prime d'ancienneté
1	0
2	1
3	2
4	3
5	4
6	5
7	6
8	7
9	8

Année d'exercice	Prime d'ancienneté
10	9
11	10
12	11
13	12
14	12
15	14
16	14
17	16
18	16
19	18
20	18
21	20
22	20
23	22
24	22
25	24
26	24
27	26
28	26
29	28
30	28
31	30
32	30
33	32
34	32
35	34
36	34
37	34
38	34
39	34
40	34
41	34

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de rémunération et de l'indemnité de carrière.

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

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

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

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

(2) Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003, prévues par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 1er novembre 2014, prévues par l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, de celles relatives à l'application des règles de promotion prévues à l'article 08.03.3, de celles relatives à l'application des règles de reprise de technicité prévues à l'article 08.03.2.2.

## **Valeur du point**

### **Article 08.01.2**

En vigueur non étendu

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

## **Rémunération des jeunes de moins de dix-huit ans.**

### **Article 08.01.3**

En vigueur non étendu

Les salaires des jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux coefficients de référence des salariés adultes de même catégorie, un abattement supérieur à 10 %. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de service dans l'établissement.

## Qualité de cadre

### **Article 08.01.4**

En vigueur non étendu

Sont classés salariés cadres pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2. 1 de l'annexe II à la présente convention.

Seuls, les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.5 de la présente convention sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

## Directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints et gestionnaires

### **Article 08.01.5**

En vigueur non étendu

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

## 08.01.6 Ancienneté

### **Article 08.01.6.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Article 08.01.6.2**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, pour la détermination des droits liés à

l'ancienneté acquise dans l'entreprise, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Ancien article 08.01.5.

## **08.02. Salaire minimum conventionnel**

### **Article**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

## **08.03. Classement conventionnel**

### **Classement conventionnel à l'embauche**

#### **Article 08.03.1**

En vigueur non étendu

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

#### **08.03.2 Expérience professionnelle**

##### **Article**

En vigueur non étendu

##### Article 08.03.2.1

##### Principe

Lors du recrutement des salariés, il doit être pris en compte, pour déterminer le taux de la prime

d'ancienneté, au minimum 30 % de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession, que le recrutement s'effectue sur un métier qualifié ou sur un métier non qualifié.

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

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

#### Article 08.03.2.2

##### Technicité des cadres

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

## Promotion

### Article 08.03.3

En vigueur non étendu

#### 08.03.3.1. Principe

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

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

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

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

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

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

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

En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10 %

dans les conditions visées aux alinéas ci-dessus. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

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

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

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

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

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

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

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

## 08.04 Indemnités

### Principe

#### Article 08.04.1

En vigueur non étendu

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

### Indemnité différentielle de remplacement

#### Article 08.04.2

En vigueur non étendu

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

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

- lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :

- le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; et

- le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 et de l'indemnité de promotion à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

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

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

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

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

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

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

## Cas particuliers

### Article 08.04.3

En vigueur non étendu

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

## 08.05. Modalités de paiement et bulletins de salaire

### Article 08.05

En vigueur non étendu

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

## **Partie V : Congés**

### **Titre IX : Congés payés**

#### **09.01. Ouverture du droit à congé**

##### **Année de référence**

###### **Article 09.01.1**

En vigueur non étendu

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

##### **Travail effectif**

###### **Article 09.01.2**

En vigueur non étendu

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé dans l'entreprise pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif, a droit à des congés payés.

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

#### **09.02. Durée des congés**

##### **Calcul des congés**

###### **Article 09.02.1**

En vigueur non étendu

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

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder



30 jours ouvrables. Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.

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

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

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

## **Périodes du travail effectif**

### **Article 09.02.2**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Réduction de durée**

### **Article 09.02.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **09.03. Prise du congé**

## Période de congé

### Article 09.03.1

En vigueur non étendu

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

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

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

## Report des congés payés

### Article 09.03.2

En vigueur non étendu

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

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

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant fonction des critères prévus à l'article 09.03.3;

- soit compensé par une indemnité compensatrice :

+ si l'absence se prolonge au delà,

+ par accord entre les parties,

+ en cas de rupture du contrat de travail, sauf licenciement pour faute grave ou lourde.

Le personnel originaire des départements et territoires d'outre-mer pourra cumuler les congés payés sur 2 années.

## Ordre et date des départs

### **Article 09.03.3**

En vigueur non étendu

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

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

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille :

Il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;

des conjoints travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané ;

- de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.
- ainsi que, le cas échéant, de l'activité chez un ou plusieurs employeurs pour les salariés travaillant à temps partiel.

## **Fractionnement du congé**

### **Article 09.03.4**

En vigueur non étendu

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

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

## **Congés payés et maladie**

### **Article 09.03.5**

En vigueur non étendu

#### **09.03.5.1 Maladie à la date du début du congé**

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

### 09.03.5.2 Maladie pendant le congé

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

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

## 09.04. Rémunération des congés

### Indemnité de congés payés

#### Article 09.04.1

En vigueur non étendu

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

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

Il est versé au salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée dont la durée est inférieure à 1 mois une indemnité de congés payés calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### Indemnité compensatrice de congés payés

#### Article 09.04.2

En vigueur non étendu

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

#### a) Cas général.

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

Il n'est dû aucune indemnité au salarié licencié pour faute lourde.

b) Cas particulier.

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

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu par anticipation pour faute lourde.

## **09.05. Congés payés exceptionnels**

### **Champ d'application**

#### **Article 09.05.1**

En vigueur non étendu

En sus des congés payés auxquels ils peuvent prétendre par application de l'article 09.02.1 de la convention, les personnels des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés, dans lesquels la prime décentralisée est égale à 3 %, bénéficient en outre - au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel - de congés payés supplémentaires à prendre au mieux des intérêts du service.

### **Durée**

#### **Article 09.05.2**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Réduction de durée**

#### **Article 09.05.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Réserve**

### **Article 09.05.4**

En vigueur non étendu

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

## **Partie VI : Autres congés et suspension du contrat de travail**

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

#### **Article**

En vigueur non étendu

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

Le contrat de travail est suspendu lorsque le salarié n'exerce plus ses fonctions sans toutefois que le contrat soit rompu.

#### **10.01. Divers cas de suspension du contrat de travail**

##### **Article 10.01**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail est suspendu notamment dans les cas suivants :

- congé maladie : le contrat de travail est seulement suspendu par la maladie. Toutefois, celle-ci peut, dans certains cas, entraîner sa rupture (art. 15.02.1.3) ;
- congés maternité et d'adoption et congé parental d'éducation ;
- congé du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle : le contrat est suspendu dans les conditions légales. Le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail. Le contrat est également suspendu, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, doit suivre l'intéressé, lequel bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle ;
- # congés pour accomplissement du service national, des périodes militaires obligatoires et du service dans la réserve opérationnelle visés à l'article 11.04 de la présente convention ;
- congés exceptionnels pour convenances personnelles prévus à l'article 11.05, quand ils ne sont pas imputés sur les congés payés annuels et congés sans solde prévus à l'article 11.06 et congé sabbatique prévu à l'article 11.07 de la présente convention ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale et congé de formation des cadres pour la jeunesse ;
- congé de formation prévu par les dispositions légales et réglementaires.

## **10.02. Conséquences de la suspension**

### **Conséquences de la suspension du contrat à durée indéterminée**

#### **Article 10.02.1**

En vigueur non étendu

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

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

### **Conséquence de la suspension du contrat de travail à durée déterminée**

#### **Article 10.02.2**

En vigueur non étendu

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

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

Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié victime d'un accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle comporte une clause de renouvellement, l'employeur ou son représentant ne peut refuser le renouvellement.

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

#### **Article 10.03**

En vigueur non étendu

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

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

Si, à l'issue des périodes de suspension, le salarié est - par le médecin du travail - déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il lui sera - compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci formule sur son aptitude à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel - proposé pour un autre emploi



approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

## **Titre XI : Congés de courte durée**

### **11.01. Jours fériés**

#### **Enumération**

##### **Article 11.01.1**

En vigueur non étendu

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

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

1er Janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

#### **1er MAI**

##### **Article 11.01.2**

En vigueur non étendu

Pour le 1er Mai, il est fait application des dispositions légales, à savoir le paiement double du 1er Mai travaillé ou, au choix du salarié, de celles édictées, pour les autres jours fériés, à l'article 11. 01. 3 ci-dessous.

Dès lors que le choix du salarié se porte sur l'application des dispositions légales, lesdites dispositions s'appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés visées à l'article 11. 01. 3 ci-dessous et des dispositions relatives à l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A. 3. 3.

#### **Autres jours fériés**

##### **Article 11.01.3**

En vigueur non étendu

###### **11.01.3.1. Chômage**

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

#### 11.01.3.2. Repos compensateur ou indemnité compensatrice

Les salariés ayant dû travailler un jour férié ou de repos ce jour-là (jour férié coïncidant avec un jour de repos) bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur lequel devra, en principe, être pris dans le délai de 1 mois.

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

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

#### 11.01.3.3. Durée du repos compensateur. # Montant de l'indemnité compensatrice

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice correspondra forfaitairement à 1/5 de la durée hebdomadaire moyenne de travail du salarié au tarif des heures normales.

Toutefois, les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé pour une durée supérieure à 1/5 de leur durée hebdomadaire moyenne de travail bénéficient d'un repos compensateur (ou d'une indemnité compensatrice) égal (e) au nombre d'heures réellement effectuées.

De même, les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, dont la durée quotidienne habituelle de travail est supérieure à 1/5 de leur durée hebdomadaire moyenne de travail bénéficient d'un repos compensateur (ou d'une indemnité compensatrice) égal à leur durée quotidienne habituelle de travail.

#### 11. 01. 3. 4 Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur conformément à l'article 11. 01. 3. 2 n'a pu en bénéficier en raison d'une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est soit reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.

#### 11.01.3.5. Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficieront des dispositions ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

## **11.02. Congés pour soigner un enfant malade**

### **Article 11.02**

En vigueur non étendu

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

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours par enfant concerné et par année civile. La durée

maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants.

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

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin (e) est assimilé (e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur.

Il en est de même pour le (la) salarié (e) qui a conclu un pacte civil de solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence.

## **11.03. Congés pour événements familiaux**

### **Article 11.03**

En vigueur non étendu

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

- décès du conjoint : 5 jours ;

# décès d'un enfant du salarié ou de celui de son conjoint : 5 jours.

- décès d'un ascendant, d'un descendant ; d'un frère ou d'une soeur ; d'un gendre ou d'une bru ; du beau-père, de la belle-mère ; d'un frère ou d'une soeur du conjoint : 2 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

- mariage de l'agent : 5 jours.

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

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

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

- naissance d'un enfant : 3 jours.

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

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin (e) est assimilé (e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur.

Il en est de même pour le (la) salarié (e) qui a conclu un pacte civil de solidarité, sous réserve d'en

justifier l'existence.

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

### **Article 11.04**

En vigueur non étendu

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

## **11.05. Congés exceptionnel pour convenance personnelle**

### **Article 11.05**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

### **Article 11.06**

En vigueur non étendu

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

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

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

Dans tous les cas, le salarié doit en faire la demande à la direction par lettre recommandée avec avis

d'accusé réception, indiquant la durée du congé ou de la période de travail à mi-temps demandée ; lorsqu'il s'agit d'une prolongation, cette demande doit être faite au moins 15 jours avant le terme de la période initiale.

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

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

## **11.07. Congé sabbatique**

### **Article 11.07**

En vigueur non étendu

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

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

## **Titre XII : Congé de maternité ou d'adoption - Congé parentale**

### **12.01. Congé de maternité ou d'adoption**

#### **Congé de maternité**

##### **Article 12.01.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

12.01.1.2. Maintien du salaire

Les employées permanentes ou non comptant 1 année de services effectifs continus ou non au jour

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

## **Congé d'adoption**

### **Article 12.01.2**

En vigueur non étendu

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

#### 12.01.2.1. Bénéficiaires et durée

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires.

#### 12.01.2.2. Maintien du salaire

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

## **Réintégration dans l'emploi**

### **Article 12.01.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Priorité de réembauchage**

### **Article 12.01.4**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Bénéficiaires - Conditions à remplir - Durée.**

#### **Article 12.02.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Reprise anticipée d'activité**

#### **Article 12.02.2**

En vigueur non étendu

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

##### **12.02.2.1. Reprise anticipée complète**

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

##### **12.02.2.2. Reprise provisoire d'activité à temps partiel**

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

### **Réintégration**

### **Article 12.02.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Réouverture des droits à indemnisation**

### **Article 12.02.4**

En vigueur non étendu

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

Les salariés ayant obtenu un congé parental d'éducation ne pourront bénéficier à nouveau des dispositions des articles 12.01.1.2 et 12.01.2.2 qu'après avoir repris le travail pendant 1 an.

## **Résiliation et réembauchage à l'issue du congé parental**

### **Article 12.02.5**

En vigueur non étendu

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

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

Au-delà de cette durée de 1 an, les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauchage sur un poste vacant.

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

### **13.01 Congés de maladie**

#### **Droits et obligations du salarié**



## **Article 13.01.1**

En vigueur non étendu

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

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

## **Art. 13.01.2 Indemnités complémentaires**

### **Article 13.01.2.1**

En vigueur non étendu

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

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

### **Article 13.01.2.2**

En vigueur non étendu

#### a) Cas général

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

Elles cessent d'être servies :

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

quelconque de 12 mois consécutifs ;

-soit lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois.

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

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

#### b) Cas particulier de la femme enceinte

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

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

### **Article 13.01.2.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Article 13.01.2.4**

En vigueur non étendu

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

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

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les 3 premiers jours, il sera, à l'occasion de chaque absence pour maladie, déduit de l'indemnisation complémentaire nette calculée

comme indiqué ci-dessus une somme égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime décentralisée) du salarié concerné.

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

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

### **Article 13.01.3**

En vigueur non étendu

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

## **13.02. Contre-visite médicale**

### **Visite médicale de contrôle**

#### **Article 13.02.1**

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Suite de la visite médicale de contrôle**

#### **Article 13.02.2**

En vigueur non étendu

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

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

### **13.03. Rente invalidité**

#### **Article 13.03**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

### **13.04. Capital décès**

#### **Article 13.04**

En vigueur non étendu

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

- a) Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 75 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;

b) Salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal à 100 % de sa dernière rémunération nette annuelle ;

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

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

## **13.05. Financement du régime de prévoyance**

### **Article 13.05**

En vigueur non étendu

La charge correspondante est supportée :

- en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant ;

- en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à l'annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 7 de ladite convention.

## **Titre XIV : Accidents du travail, Maladies professionnelles, rente, incapacité et capital - Décès**

### **14.01. Accidents de travail et maladies professionnelles**

#### **Principe**

#### **Article 14.01.1**

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt du travail dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés

reçoivent dans les conditions précisées aux articles 14.01.2 ou 14.01.3 ci-après de la caisse de prévoyance à laquelle leur employeur ou son représentant aura adhéré des indemnités complémentaires dont le montant est déterminé à l'article 14.01.4 ci-dessous.

## **Absence consécutive à un accident de travail**

### **Article 14.01.2**

En vigueur non étendu

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

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

## **Absence consécutive à une maladie professionnelle**

### **Article 14.01.3**

En vigueur non étendu

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

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

## **Montant des indemnités complémentaires**

### **Article 14.01.4**

En vigueur non étendu

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

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

## **14.02. Extension**

## **Article 14.02**

En vigueur non étendu

Le bénéfice des dispositions des articles 14.01.3 et 14.01.4 est étendu aux salariés des services spécialisés dans le traitement de maladies contagieuses pour autant qu'il existe dans le service un cas de maladie dont ils sont éventuellement atteints.

## **14.03. Disposition particulière**

### **Article 14.03**

En vigueur non étendu

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

## **14.04. Rente incapacité**

### **Article 14.04**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **14.05. Capital décès**

### **Article 14.05**

En vigueur non étendu

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

## **14.06. Financement**

### **Article 14.06**

En vigueur non étendu

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

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à l'annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 7 de ladite convention.



## **Partie VII : Rupture du contrat de travail**

### **Titre XV : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

#### **15.01. Démission**

##### **Article 15.01**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

#### **15.02. Licenciement**

##### **Art. 15.02.1 Règles générales**

##### **Article**

En vigueur non étendu

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

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

### **Article 15.02.1.1.**

En vigueur non étendu

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

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception non suivie d'effet dans un délai de 3 jours francs, pourra entraîner le licenciement du salarié mais, dans la mesure où il est dû au comportement du salarié, le licenciement de celui-ci - quand il ne sera pas considéré comme un licenciement pour faute grave - n'entraînera, s'il y a lieu, que le versement d'indemnités légales de licenciement.

### **Article 15.02.1.2.**

En vigueur non étendu

Le non-respect des conditions auxquelles doivent répondre certaines absences peut également entraîner le licenciement du salarié, et ce nonobstant le fait que ces absences aient été selon le cas notifiées comme il est dit à l'article 15.02.1.1 ci-dessus ou arrêtées en accord avec l'employeur ou son représentant.

Tel est le cas des absences ci-après énumérées quand elles ne répondent pas aux conditions précitées ci-dessous :

- a) Absences prévues expressément aux titres VII et IX à XIV de la présente convention : elles doivent s'inscrire dans le cadre même établi par la convention et, s'il y a lieu, dans les limites de durée prévues par celle-ci ou autrement ;
- b) Absences motivées par l'accomplissement du service national ou par les périodes militaires obligatoires : leur durée ne peut excéder les limites imposées par l'autorité militaire ;
- c) Absences dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit (tel que : incendie du domicile du salarié, accident ou maladie de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants) : la durée doit correspondre à l'événement et ne saurait en tout cas excéder huit jours.

Comme à l'article 15.02.1.1 ci-dessus et pour les mêmes raisons, le licenciement - quand il ne sera pas considéré comme un licenciement pour faute grave - n'entraînera, s'il y a lieu, que le versement d'indemnités légales de licenciement.

### **Article 15.02.1.3.**

En vigueur non étendu

En règle générale, une absence pour maladie ne pourra entraîner le licenciement du salarié concerné.

Il ne pourra en être autrement que dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement d'un établissement ou d'un service, il apparaîtra indispensable de remplacer effectivement un salarié malade et impossible de recourir, en ce qui le concerne, à un remplacement provisoire.

Toutefois, il ne sera, pour l'application des dispositions ci-dessus, tenu aucun compte des absences, pour maladie, des femmes enceintes.

#### **Article 15.02.1.4.**

En vigueur non étendu

a) Licenciement au cours des périodes de suspension.

Au cours des périodes de suspension dues à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle et, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle visé au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 10.01, l'employeur ou son représentant ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

b) Licenciement à l'issue de périodes de suspension.

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

L'employeur ou son représentant ne peut prononcer le licenciement d'un tel salarié que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de lui proposer un emploi dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 10.1, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

#### **Article 15.02.1.5.**

En vigueur non étendu

Il pourra être procédé au licenciement d'un agent définitivement inapte à l'emploi à partir du moment où son inaptitude - non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - aura été médicalement établie par la médecine du travail conformément à l'article R. 241-51 du code du travail et que toutes mesures d'adaptation du poste ou du reclassement du salarié, éventuellement sollicitées par le médecin du travail, n'auront pu être satisfaites, ceci dans aucun des établissements dépendant de la même entreprise.

#### **Article 15.02.1.6.**

En vigueur non étendu

Article 15.02.1.6.1

Consultation des délégués syndicaux

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

Article 15.02.1.6.2

Consultation des représentants du personnel

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par l'employeur ou son représentant qu'après consultation préalable du comité d'entreprise, ou du conseil d'établissement conventionnel ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

#### Article 15.02.1.6.3

##### Ordre des licenciements

Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères devront prendre notamment en compte :

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

#### Article 15.02.1.6.4

##### Priorité de réembauchage

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

## Art. 15.02.2 Préavis

### Article 15.02.2.1.

En vigueur non étendu

#### a) En cas de démission

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

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

#### b) En cas de licenciement

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

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, à un préavis de :
  - 1 mois pour les non-cadres ;
  - 4 mois pour les cadres ;

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

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

### **Article 15.02.2.2.**

En vigueur non étendu

Pendant la période du préavis :

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

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

### **Article 15.02.2.3.**

En vigueur non étendu

#### a) Dispense d'effectuer le préavis

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

#### b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire

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

#### c) Inobservation du préavis par le salarié licencié

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

#### d) Impossibilité d'exécuter le préavis

En cas d'impossibilité pour le salarié démissionnaire ou licencié d'exécuter en totalité ou en partie le préavis en raison notamment de son état de santé, le préavis, ou la partie de préavis, non exécuté sera censé avoir été effectué mais ne sera pas payé.

Toutefois, quand, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le licenciement est prononcé par application du 2e alinéa de l'article 15.02.1.4. b de la présente convention, le salarié recevra, dans les conditions légales et réglementaires, une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'article

15.02.2.1. b de la présente convention.

## **Art.15.02.03 Indemnité de licenciement**

### **Article**

En vigueur non étendu

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

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

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

1° Soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

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

## **15.03. Retraite**

### **Art. 15.03.1 Départ à la retraite**

#### **Article 15.03.1.1**

En vigueur non étendu

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

#### **Article 15.03.1.2**

En vigueur non étendu

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une démission mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause est âgé d'au moins 60 ans.

Il en est de même lorsque le salarié est âgé de moins de 60 ans et remplit les conditions légales et réglementaires pour partir à la retraite de façon anticipée.

### **Article 15.03.1.3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Allocation de départ à la retraite**

### **Article 15.03.2**

En vigueur non étendu

#### 15.03.2.1 Conditions d'attribution

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés aux articles 15.03.1.1 et 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au titre d'un ou plusieurs contrat(s) dans l'établissement ou dans les établissements dépendants du même employeur.

#### 15.03.2.2 Montant

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 15 ans de travail effectif ou assimilé : à 1 mois de salaire pour les non-cadres, 2 mois pour les cadres ;
- de 15 à 19 ans de travail effectif ou assimilé : à 3 mois de salaire ;
- de 19 à 22 ans de travail effectif ou assimilé : à 4 mois de salaire ;
- de 22 à 25 ans de travail effectif ou assimilé : à 5 mois de salaire ;
- de 25 ou plus de travail effectif ou assimilé : à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'allocation de départ à la retraite est le salaire moyen brut des 3 derniers mois.

Pour les salariés comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés dont le contrat a été transformé d'un emploi à temps plein en emploi à temps

partiel, dans le cadre de la préretraite progressive prévue par l'article L. 322-4 (3°) (\*) du code du travail, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base de l'horaire à temps plein.

De même, pour les salariés dont la durée du temps de travail a été réduite du fait de la reconnaissance de leur inaptitude partielle ou dans le cadre d'une reprise de travail à temps partiel thérapeutique, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient poursuivi leur activité sans réduction du temps de travail.

(\*) Le dispositif de préretraite progressive visé à l'article L. 322. 4 (3°) du code du travail n'est plus applicable depuis le 1er janvier 2005. Les conventions conclues en application de cet article demeurent inchangées et continuent de produire effet jusqu'à leur terme.

### **Article 15.03.2.1**

En vigueur non étendu

Les salariés visés à l'article 15.03.1.1 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

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

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

### **Article 15.03.2.2**

En vigueur non étendu

#### Article 15.03.2.2.1

##### Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent, lors de leur départ à la retraite, 10 années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

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

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut ;
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut ;
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut ;



-de 30 ans ou plus d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

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

-soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;

-soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

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

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

#### Article 15.03.2.2.2

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

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

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

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

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

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

Il conviendra :

-d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris ;

-de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise ;

-d'enlever la majoration de 10 % liée au dispositif.

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

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

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

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

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

## Annexe

### Dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière

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

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :

a) Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;

b) Le montant du taux horaire de référence ; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus ;

Pour les salariés au forfait en jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

c) Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours ;

d) La majoration du repos de 10 % lié au dispositif ;

e) Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail ;

f) L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

### Exemple de calcul n° 1

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 €.

-allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 15 000 € ;

-indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 5 000 € ;

-taux horaire de référence :  $2\,500 \text{ €} / 151,67 = 16,48 \text{ €}$  ;

-temps maximal de repos  $(15\,000 - 5\,000) / 16,48 + 10\% = 667,48$  heures.

#### Exemple de calcul n° 2

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

-allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;

-indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;

-salaire journalier de référence :  $3\,500 \text{ €} \times 12 / 207 + 11 + 25 = 172,84 \text{ €}$  ;

-temps maximal de repos  $(21\,000 - 7\,000) / 172,84 + 10\% = 89,09$  jours.

#### Exemple de calcul n° 3

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

-allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;

-indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;

-taux horaire de référence :  $3\,500 \text{ €} \times 12 / 207 + 9 + 25 = 174,27 \text{ €}$  ;

-temps maximal de repos  $(21\,000 - 7\,000) / 174,27 + 10\% = 88,37$  jours.

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmés en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :

a) Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;

b) Le calcul de la durée des congés payés ;

c) Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Lorsque, au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :

a) Le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait en jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités

pour sujétions ;

- b) Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif ;
- c) Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait en jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos hors majoration de 10 % liée au dispositif ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article D. 1237-1 du code du travail.

## **Affiliation à une institution de retraite complémentaire**

### **Article 15.03.3**

En vigueur non étendu

Quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, les salariés âgés de moins de 65 ans doivent être affiliés dès le premier jour à une institution de retraite complémentaire autorisée par le ministère compétent.

Le montant global de la contribution, dont les 5/9 au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8 % de la rémunération totale brute des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

## **Cadres et agents de maîtrise**

### **Article 15.03.4**

En vigueur non étendu

Les cadres, les agents de maîtrise et assimilés devront bénéficier en matière de retraite d'avantages au moins équivalents, à niveau de rémunération identique, à ceux dont bénéficieront les autres catégories de salariés.

## **Art. 15.03.5 Coefficients hiérarchiques**

### **Article**

En vigueur non étendu

En vue de permettre la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, des coefficients hiérarchiques sont attribués aux métiers ci-après :

### **Article 15.03.5.1**

En vigueur non étendu

Infirmier DE ou autorisé.

Infirmier psychiatrique.

Infirmier breveté sana (1).

Pupitreux, niveau III (1).

Préparateur de travaux, niveau I (1).

(1) Emplois en cadre d'extinction.

### **Article 15.03.5.2**

En vigueur non étendu

Manipulateur d'électroradiologie médicale.

Educateur sportif.

Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (1).

Professeur adjoint EPS (1).

Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (1).

Instituteur titulaire du CAP (1).

Préparateur de travaux, niveau II (1).

(1) Emplois en cadre d'extinction

### **Article 15.03.5.3**

En vigueur non étendu

Secrétaire médical.

Responsable du secrétariat médical.

Technicien de laboratoire.

Technicien supérieur en prothésie-orthésie.

Infirmier spécialisé diplômé.

Orthophoniste.

Orthoptiste.

Masseur-kinésithérapeute.

Ergothérapeute.

Psychomotricien.

Diététicien.

Educateur petite enfance.

Animateur socio-éducatif, niveau II.

Educateur technique spécialisé.  
Educateur spécialisé.  
Enseignant d'activités physiques et sportives.  
Conseiller en économie sociale et familiale.  
Enseignant spécialisé.  
Rédacteur.  
Secrétaire de direction.  
Comptable.  
Assistant des services économiques.  
Technicien.  
Infirmier manipulateur radio diplômé (1).  
Jardinière d'enfants spécialisée (1).  
Educateur technique spécialisé assimilé (1).  
Chef préparateur de travaux (1).  
Chef d'exploitation (1).  
Programmeur d'études, niveau I, niveau II (1).  
Chef pupitreur (1).

(1) Emplois en cadre d'extinction.

#### **Article 15.03.5.4**

En vigueur non étendu

Préparateur en pharmacie.  
Préparateur en pharmacie chef de groupe.  
Responsable médico-technique B.  
Formateur IFSI.  
Responsable infirmier.  
Responsable rééducateur.  
Assistant social.  
Informaticien.  
Responsable logistique, niveau II.  
Responsable logistique, niveau III.  
Programmeur assembleur (1).  
Assistant social moniteur d'école (1).  
Dépensier (1).  
Programmeur d'études, niveau III (1). »  
(1) Emplois en cadre d'extinction.

### **Titre XVI : Cessation du contrat de travail à durée déterminée**

## **16.01. Cessation à l'échéance du terme**

### **Article 16.01**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail à durée déterminée à terme précis cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le contrat à durée déterminée à terme imprécis a eu une durée au moins égale à 18 mois, le salarié a droit à un préavis dont la durée est identique à celle fixée à l'article 15. 02. 2. 1 a. Ce préavis ne fait pas échec à l'échéance du terme.

## **16.02. Rupture anticipée du contrat de travail**

### **Article 16.02**

En vigueur non étendu

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

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu par anticipation que dans les cas limitativement énumérés par les dispositions légales et réglementaires.

Le non-respect, par l'une des parties, des dispositions qui précèdent ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires.

## **16.03. Indemnité de fin de contrat**

### **Article 16.03**

En vigueur non étendu

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

Les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de fin de contrat doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

## **Titre XVII : Modification de la situation juridique de l'employeur et changement de lieu de l'établissement**

### **Article**

En vigueur non étendu

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, cession, fusion, transformation, ou de changement de lieu de l'établissement, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.



## **Partie VIII : Divers**

### **Titre XVIII : Logement éventuel des personnes**

#### **18.01. Principe**

##### **Article 18.01**

En vigueur non étendu

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

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel. Toutefois, des chambres et des logements meublés ou non, au gré de l'employeur, peuvent être mis à la disposition du personnel, à titre onéreux - sauf dans le cas où le contrat d'embauche prévoit la gratuité du logement - aux conditions fixées dans le barème des salaires annexé à la présente convention.

#### **18.02. Conditions d'attribution**

##### **Article 18.02**

En vigueur non étendu

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

Les logements sont attribués par l'employeur ou son représentant, compte tenu des nécessités du service, des charges de famille et de l'ancienneté.

Lorsque le nombre des occupants vient à diminuer, l'agent logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

#### **18.03. Logement et contrat de travail**

##### **Article 18.03**

En vigueur non étendu

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

La jouissance du logement fourni par l'employeur ou son représentant est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire. Par suite, et en aucun cas, les occupants ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de la législation des loyers, visant notamment le maintien dans les lieux.

En cas de décès du cadre dans l'exercice de ses fonctions, son conjoint et ses enfants à charge peuvent conserver le logement pendant 3 mois.

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur ou son représentant est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail par l'une des 2 parties, un délai de 1 mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé à l'employé pour effectuer son déménagement.

Sauf décision contraire de l'employeur ou son représentant, la jouissance d'un logement occupé par un ménage de travailleurs employés tous les 2 dans l'établissement cesse à la rupture du contrat de travail de l'un d'eux résultant d'un licenciement pour faute grave ou d'une démission.

## **18.04. Conditions de logement**

### **Article 18.04**

En vigueur non étendu

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

Lorsque l'établissement hospitalise des malades contagieux, les logements situés hors des bâtiments abritant ces malades sont attribués en priorité aux ménages avec enfants.

## **18.05. Obligations du salarié**

### **Conditions d'occupation.**

#### **Article 18.05.1**

En vigueur non étendu

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

Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, le salarié logé pourra demander à ne plus être logé par l'établissement, sans que cela puisse entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf restrictions imposées par le règlement visé à l'article 18.05.2 ci dessous.

Le salarié logé, meublé ou non, est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition. Il usera des locaux avec le souci de les maintenir en parfait état et de ne pas gêner ses voisins.

En cas de dégradation (dont il sera pécuniairement responsable), de négligence grave, de plaintes des voisins et de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée sur

décision de l'employeur ou de son représentant.

## **Règlement d'occupation**

### **Article 18.05.2**

En vigueur non étendu

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

Dans chaque établissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par la direction : ce règlement sera communiqué à l'intéressé préalablement à l'embauche.

L'employeur ou son représentant s'assurera que les dispositions en sont bien observées par des inspections faites en présence de l'intéressé ou d'un représentant qualifié du personnel.

## **Obligation d'assurance**

### **Article 18.05.3**

En vigueur non étendu

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

Le salarié logé souscrira obligatoirement, auprès de la compagnie de son choix, une assurance garantissant sa responsabilité s'agissant des risques locatifs liés à l'occupation des logement ou chambre mis à sa disposition.

Il en attestera auprès de la direction par fourniture du document établi par la compagnie.

## **Titre XIX : Repas du personnel**

### **19.01. Principe**

#### **Article 19.01**

En vigueur non étendu

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

Les salariés pourront être nourris à titre onéreux par l'établissement.

Les salariés pourront prendre leur repas dans l'établissement, dans les salles à manger prévues à cet effet et aménagées selon la réglementation en vigueur, aux heures fixées par l'employeur ou son

représentant.

## **19.02. Conditions**

### **Article 19.02**

En vigueur non étendu

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

Les tarifs des repas fournis aux salariés sont définis dans les accords de salaires ou les annexes à la présente convention.

Les suppléments ou régimes spéciaux, dont la délivrance ne peut constituer une obligation pour l'établissement, pourront faire l'objet de remboursements supplémentaires.

## **Titre XX : Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes**

### **20.01. Domaine d'application**

#### **Article 20.01**

En vigueur non étendu

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent, à temps plein ou à temps partiel :

- dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés ;
- dans les établissements, admis à participer à l'exécution du service public hospitalier à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

### **20.02. Travail à plein temps et activités annexes**

#### **Article 20.02**

En vigueur non étendu

Dans le cadre de leur activité à plein temps, les médecins, pharmaciens et biologistes visés au présent titre s'interdisent d'exercer en clientèle ou officine.

Toutefois, l'organisme assurant la gestion de l'établissement peut, à titre exceptionnel, autoriser les médecins, pharmaciens et biologistes à répondre à des appels en consultation par des médecins traitants, à pratiquer certaines expertises et des activités de médecine sociale ou d'enseignement.

## **20.03. Exclusions**

### **Article 20.03**

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 05.04 et 05.05 " Durée " et " Conditions de travail " et 05.06 et 05.07 " Heures supplémentaires " et " Astreintes " et A. 3.2, A. 3.3, A. 3.4.2, A. 3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes - pour ce qui les concerne - visés au présent titre mais, en les lieu et place, leur sont appliquées celles des articles M 05.01 et M 05.02.

Ancien article 20.04.

## **20.04. Congés de perfectionnement scientifique.**

### **Article 20.04**

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absences avec maintien du salaire peuvent être accordées aux médecins, pharmaciens et biologistes par le conseil d'administration dans la mesure où le service le permet pour leur donner la possibilité d'assister à des réunions scientifiques en rapport avec la spécialité qu'ils exercent dans l'établissement.

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites fixées par le conseil d'administration.

## **20.05. Résiliation du contrat**

### **Article 20.05**

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 15.02.2 et 15.02.3 de la présente convention relatives respectivement au préavis et à l'indemnité de licenciement et plus précisément les dispositions des articles 15.02.2.1 et 15.02.3.2 sont applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes visés à l'article 20.01 ci-dessus.

Il est, en outre, précisé que l'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque la résiliation du contrat résulte :

- soit d'une faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre ;
- soit d'une faute administrative grave.

Ancien article 20.06.

## **20.06. Prévoyance - Risques professionnels**

### **Article 20.06**

En vigueur non étendu

Le risque incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque invalidité permanente devront être couverts par un régime de prévoyance souscrit par l'établissement et dont les modalités font l'objet d'un accord annexe.

Les médecins, pharmaciens et biologistes devront s'assurer contre les risques résultant de l'exercice de leur art.

Ancien article 20.07.

## **20.07. Pharmaciens**

### **Article 20.07**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 art. 1er BO conventions collectives 2003-30.

Suite aux modifications opérées par l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, il n'existe plus d'article entre les articles 20.07.3 et 20.10.

## **Conditions d'applications.**

### **Article 20.07.1**

En vigueur non étendu

En application du code de la santé publique, les médecins assistants sont recrutés conformément aux dispositions légales et réglementaires définies audit code.

## **Modalités d'application.**

### **Article 20.07.02**

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 20.02 (Travail à plein temps et activités annexes), 20.03 (Promotion), 20.03 (Exclusions) 20.04 (Congés spéciaux), 20.06 (Résiliation du contrat) et 20.06 (Prévoyance - Risques professionnels) du présent titre sont applicables - pour ce qui les concerne - aux pharmaciens visés à l'article 20.07.1, ci-dessus.

## **Classification et rémunérations.**

### **Article 20.07.03**

En vigueur non étendu

Les pharmaciens visés à l'article 20.10.1 ci-dessus sont classés et rémunérés conformément à l'article A1.5.8 de l'Annexe n° I à la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

## **20.07 Médecins assistants**

### **Conditions d'application**

#### **Article 20.07.1**

En vigueur non étendu

En application du code de la santé publique, les médecins assistants sont recrutés, conformément aux dispositions légales et réglementaires définies audit code.

### **Modalités d'applications**

#### **Article 20.07.2**

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 20.03 " Exclusions ", 20.04 " Congés spéciaux ", 20.06 " Prévoyance-risques professionnels " du présent titre sont applicables - pour ce qui les concerne - aux médecins assistants visés à l'article 20.07.1 ci-dessus.

### **Fin du contrat de travail**

#### **Article 20.07.3**

En vigueur non étendu

##### Article 20.07.3.1

Fin normale du contrat de travail

Les dispositions de l'article 16.01 relatives à la fin normale du contrat de travail sont applicables aux médecins assistants.

### Article 20.07.3.2

#### Fin anticipée du contrat de travail

Sauf accord des parties, le contrat de travail des médecins assistants ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas :

- de force majeure ;
- de faute administrative grave ;
- de faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'ordre ;
- ou par résolution judiciaire en cas d'inaptitude suite à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

### Article 20.07.3.3

#### Délais de prévenance de terme du contrat

L'employeur ou son représentant doit, avant l'expiration du contrat, respecter un délai de prévenance de 2 mois pour les contrats d'une durée au plus égale à 2 ans et de 4 mois au-delà.

## Rémunération

### Article 20.07.4

En vigueur non étendu

Leurs rémunérations sont traitées à l'article A1. 2.

## Titre XXII : Salariés en contrat emplois-jeunes

### Article

En vigueur non étendu

Les salariés en contrats emplois-jeunes sont intégrés dans la convention collective nationale du 31 octobre 1951 afin d'ouvrir aux intéressés le bénéfice de toutes les dispositions conventionnelles.

Les salariés qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sur un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier.

Toutefois, les salariés non qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sont rémunérés, quel que soit le secteur, sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5 % qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe, c'est-à-dire non modulable. Ces salariés bénéficient prioritairement d'actions de formation, conformément aux engagements pris dans le cadre de la convention signée avec le représentant de l'Etat.

Ils bénéficient des éléments de rémunération visés à l'article 08.01.1.